

UNIVERSIDADE DE SANTIAGO DE COMPOSTELA
FACULDADE DE CIENCIAS ECONÓMICAS E EMPRESARIAIS
Departamento de Economía Financeira e Contabilidade

**LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS RECURSOS HUMANOS:
NECESIDAD, DETERMINANTES Y EFECTOS**

Tesis presentada para la obtención del grado de doctor por:
M.^a AMÉRICA ÁLVAREZ DOMÍNGUEZ

Dirigida por:
Dr. D.^a M.^a Rosario Babío Arcay
Profesora Titular de Economía Financiera y Contabilidad

CERTIFICA que Dña. M.^a América Álvarez Domínguez ha realizado, bajo su dirección, el Trabajo de investigación “LA INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS RECURSOS HUMANOS: NECESIDAD, DETERMINANTES Y EFECTOS”. Este trabajo reúne las condiciones necesarias para ser presentado y juzgado como Tesis Doctoral y, por tanto, para optar al grado de Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales.

Santiago, Enero 2007

Fdo.: Prof. D.^a M.^a Rosario Babío Arcay

A mis padres

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, deseo agradecer a la profesora doctora Dña María Rosario Babío Arcay su orientación, apoyo y seguimiento en la realización de este estudio que se ha beneficiado de sus consejos, conocimientos y experiencia.

Mi gratitud ha de ser igualmente para mis compañeros que, de una u otra manera, han colaborado en este trabajo, de manera especial para Flora y Charo por su inestimable ayuda, así como por su apoyo y estímulo continuos.

Deseo agradecer a todos aquellos que no han dejado de estar ahí en los momentos difíciles. A Darío por su cariño y comprensión, al resto de mi familia por no haber dejado de mostrar su paciencia e interés. Por último, a mis amigos, por demostrar continuamente su afecto, ánimo y, sobre todo, su confianza en mí.

ÍNDICE GENERAL

CAPÍTULO I LA RELEVANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ENTORNO ACTUAL.

NECESIDADES INFORMATIVAS ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	21
I.1 LOS RECURSOS HUMANOS COMO ELEMENTOS CLAVE DEL ÉXITO EMPRESARIAL	22
I.1.1 INTRODUCCIÓN.....	23
I.1.2 LA CONCEPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	23
I.1.3 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DERIVADA DE LA RELEVANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL.....	33
I.2 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA SOCIAL	40
I.2.1 LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	40
I.2.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LA BÚSQUEDA DE SOSTENIBILIDAD	45
I.3 LA NECESIDAD DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS.....	52
I.3.1 LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN EXTERNA	56

CAPÍTULO 2 CONTENIDO Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS

2.1 INTRODUCCIÓN	67
2.2 LA INCORPORACIÓN AL BALANCE DEL ACTIVO HUMANO.....	68
2.3 LA VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	71
2.3.1 LOS MODELOS DE VALORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	73
2.3.1.1 MODELOS BASADOS EN EL COSTE	74
2.3.1.2 LOS MODELOS DE VALOR BASADOS EN LA CONDUCTA.....	75
2.3.1.3 MONETARIO-GANANCIAS DESCONTADAS O APROXIMACIÓN SALARIAL.....	79
2.3.1.4 MODELOS DE ÉNFASIS MONETARIO –VALOR ECONÓMICO	82
2.4 LA INFORMACIÓN NO FINANCIERA COMO ALTERNATIVA.....	84
2.4.1 LOS MODELOS DE GESTIÓN DE INTANGIBLES Y LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	86
2.4.1.1 CUADRO DE MANDO	87
2.4.1.2 MODELOS DE GESTIÓN DEL CAPITAL INTELECTUAL	99
2.4.1.3 LOS INFORMES DE CAPITAL INTELECTUAL	109
2.4.2 LOS INFORMES SOCIALES.....	125
2.4.2.1 EL INFORME DE SOSTENIBILIDAD DE LA GRI.....	133
2.4.2.2 AGREGACIÓN DE LOS DIFERENTES TIPOS DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	137
2.4.3 LA PRESENTACIÓN VOLUNTARIA DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS	140
2.4.3.1 LOS EFECTOS DE LA INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS EN LA IMAGEN Y REPUTACIÓN DE LA COMPAÑÍA	141
2.4.3.2 EFECTOS DE LA INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS EN EL MERCADO DE CAPITALES	147
2.4.3.3 LOS COSTES DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN.....	150

CAPÍTULO 3 LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS:	
DESCRIPCIÓN, DETERMINANTES Y EFECTOS	153
3.1 INTRODUCCIÓN	155
3.2 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	
QUE PRESENTAN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS	157
3.2.1 INTRODUCCIÓN	159
3.2.2 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN	161
3.2.3 LA MUESTRA	162
3.2.4 RESULTADOS	162
3.2.5 LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL SECTOR	
DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA	171
3.2.6 CONCLUSIONES	177
3.3 ESTUDIO DE LOS DETERMINANTES DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA	
DE LOS RECURSOS HUMANOS	178
3.3.1 INTRODUCCIÓN	178
3.3.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	181
3.3.3 DATOS Y METODOLOGÍA	187
3.3.3.1 LA MUESTRA	187
3.3.3.2 DEFINICIÓN DE VARIABLES	187
3.3.4 ANÁLISIS Y RESULTADOS	191
3.3.5 CONCLUSIONES	200
3.4 ESTUDIO DEL EFECTO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	
EN LA IMAGEN Y EN EL VALOR DE MERCADO DE LA EMPRESA	202
3.4.1 INTRODUCCIÓN	202
3.4.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	205
3.4.3 DATOS Y METODOLOGÍA	209
3.4.3.1 LA MUESTRA	209
3.4.3.2 VARIABLES DEPENDIENTES	209
3.4.3.3 VARIABLES INDEPENDIENTES Y DE CONTROL	211
3.4.4 ANÁLISIS Y RESULTADOS	215
3.4.4.1 ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL IMPACTO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	
EN LA REPUTACIÓN DE LA EMPRESA	215
3.4.4.2 ANÁLISIS Y RESULTADOS DEL IMPACTO DE LA INFORMACIÓN EN LA VARIABLE RATIO VALOR	
DE MERCADO/VALOR EN LIBROS	218
3.4.5 CONCLUSIONES	224
Conclusiones	226
Limitaciones e investigaciones futuras	241
Bibliografía	243

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO 1.	MODELOS DE MEDICIÓN Y VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	73
CUADRO 2.	INDICADORES DESARROLLADOS POR LA EMPRESA HAY GROUP PARA EL CUADRO DE MANDO INTEGRAL COMO MODELO DE GESTIÓN DE CAPITAL INTELECTUAL DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS PERSONAS	93
CUADRO 3.	INDICADORES PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL CUADRO DE MANDO COMO INSTRUMENTO DE GESTIÓN SOCIAL	96
CUADRO 4.	INDICADORES DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL	102
CUADRO 5.	INDICADORES DEL CAPITAL HUMANO EN EL MODELO INTELLECT	108
CUADRO 6.	INDICADORES RELATIVOS AL RECLUTAMIENTO Y RETENCIÓN DE EMPLEADOS Y COMPETENCIAS	113
CUADRO 7.	INDICADORES ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL PROYECTO MERITUM	118
CUADRO 8.	CONTENIDO INFORMATIVO SOBRE EMPLEADOS EN EL CORPORATE REPORT	126
CUADRO 9.	CONTENIDO INFORMATIVO SOBRE LOS EMPLEADOS EN EL P.G.C.	128
CUADRO 10.	ASPECTOS RELATIVOS A LOS RECURSOS HUMANOS RECOGIDOS EN LA GRI	134

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1.	EL GOBIERNO DE LA EMPRESA SOSTENIBLE	48
FIGURA 2.	“CUADRO DE MANDO COMO CENTRO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA”	88
FIGURA 3.	LAS CUATRO PERSPECTIVAS DEL CUADRO DE MANDO.....	89
FIGURA 4.	PERSPECTIVAS Y OBJETIVOS DEL MODELO DE CAPITAL INTELECTUAL DESARROLLADO POR HAY GROUP	92
FIGURA 5.	ADECUACIÓN DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZATIVO Y EL TALENTO DE LAS PERSONAS A LA ESTRATEGIA Y CULTURA IDÓNEAS.....	94
FIGURA 6.	SKANDIA NAVIGATOR	103
FIGURA 7.	MODELO BROOKING	105
FIGURA 8.	EL MODELO DEL INFORME DE CAPITAL INTELECTUAL.....	110
FIGURA 9.	VÍNCULO ENTRE RECURSOS INTANGIBLES RELACIONADOS CON LOS RECURSOS HUMANOS Y OBJETIVOS EMPRESARIALES.....	116
FIGURA 10.	UN ESQUEMA DE PRESENTACIÓN DE LOS ESTADOS DE CAPITAL INTELECTUAL	119

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	161
TABLA 2.	RESULTADOS ACERCA DEL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL.....	163
TABLA 3.	RESULTADOS GLOBALES POR ÍNDICES Y SUBÍNDICES DE INFORMACIÓN ACERCA DE RECURSOS HUMANOS.....	164
TABLA 4.	RESULTADOS PARA CADA ÍTEM DE INFORMACIÓN	168
TABLA 5.	SECTORES DE LA INDUSTRIA EN LA MUESTRA.....	172
TABLA 6.	RESULTADOS DE LA MUESTRA POR SECTORES ACERCA DEL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL.....	172
TABLA 7.	RESULTADOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN POR SECTORES.....	173
TABLA 8.	RESULTADOS: MEDIAS OBTENIDAS PARA LAS CATEGORÍAS DE INFORMACIÓN POR SECTORES.....	175
TABLA 9.	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	191
TABLA 10.	CORRELACIONES DE PEARSON	194
TABLA 11.	REGRESIÓN DEL ÍNDICE DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	196
TABLA 12.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MERCADO.....	210
TABLA 13.	COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE GRUPOS	215
TABLA 14.	REGRESIÓN DE LA VARIABLE BUENA REPUTACIÓN SOBRE LOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN	217
TABLA 15.	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS.....	219
TABLA 16.	CORRELACIONES DE PEARSON	220
TABLA 17.	REGRESIÓN DEL RATIO VALOR DE MERCADO VALOR CONTABLE SOBRE LOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN ACERCA DE RECURSOS HUMANOS.....	222

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1.	CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS	161
TABLA 2.	RESULTADOS ACERCA DEL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL.....	163
TABLA 3.	RESULTADOS GLOBALES POR ÍNDICES Y SUBÍNDICES DE INFORMACIÓN ACERCA DE RECURSOS HUMANOS.....	164
TABLA 4.	RESULTADOS PARA CADA ÍTEM DE INFORMACIÓN	168
TABLA 5.	SECTORES DE LA INDUSTRIA EN LA MUESTRA.....	172
TABLA 6.	RESULTADOS DE LA MUESTRA POR SECTORES ACERCA DEL LUGAR DE PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN EN EL INFORME ANUAL.....	172
TABLA 7.	RESULTADOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN POR SECTORES.....	173
TABLA 8.	RESULTADOS: MEDIAS OBTENIDAS PARA LAS CATEGORÍAS DE INFORMACIÓN POR SECTORES.....	175
TABLA 9.	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	191
TABLA 10.	CORRELACIONES DE PEARSON	194
TABLA 11.	REGRESIÓN DEL ÍNDICE DE INFORMACIÓN SOBRE LAS CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA.....	196
TABLA 12.	CRITERIOS DE EVALUACIÓN DEL MERCADO.....	210
TABLA 13.	COMPARACIÓN DE MEDIAS ENTRE GRUPOS	215
TABLA 14.	REGRESIÓN DE LA VARIABLE BUENA REPUTACIÓN SOBRE LOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN	217
TABLA 15.	ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS	219
TABLA 16.	CORRELACIONES DE PEARSON	220
TABLA 17.	REGRESIÓN DEL RATIO VALOR DE MERCADO VALOR CONTABLE SOBRE LOS ÍNDICES DE INFORMACIÓN ACERCA DE RECURSOS HUMANOS	222

PRESENTACIÓN

La importancia que los recursos humanos tienen para el desarrollo, supervivencia y éxito de las organizaciones está fuera de toda duda. En un entorno de actuación caracterizado como complejo y con un creciente ritmo de cambio, cuestiones como la flexibilidad organizativa, el desarrollo del conocimiento, la innovación y la creatividad serán objeto de atención prioritaria para la consecución de los objetivos y éxito empresarial.

El sistema contable no debe mostrarse ajeno a las circunstancias anteriores y en la medida en que se considera como objetivo básico del mismo el proporcionar información útil para la toma de decisiones, surge la necesidad de estudiar hasta que punto su output atiende a las nuevas exigencias del entorno y de las empresas que en él operan.

De hecho, la consideración del equipo humano como elemento clave para el éxito empresarial afectará tanto a la información que fluye dentro de la compañía como a la información que ésta presente al exterior. Así, en lo que respecta a la información externa relacionada con los recursos humanos, dos son las carencias fundamentales que se atribuyen a los informes financieros publicados por las compañías: por un lado, la ausencia de contenido informativo sobre cuestiones relacionadas con los empleados, y por otro, la falta de información orientada a satisfacer las necesidades informativas de los empleados.

Respecto a la primera de las carencias mencionadas, su importancia aumenta debido al reconocimiento generalizado de que, en el entorno económico actual, el principal activo que poseen las compañías son sus recursos humanos. La ausencia de información se considera causa de importantes asimetrías informativas y de los consiguientes efectos perjudiciales sobre la empresa y la economía en general. En cuanto a la segunda, la idea de que las empresas deban ser responsables no sólo ante sus accionistas, sino también ante los demás grupos de interés entre los cuales, los empleados ocupan un lugar principal refuerza la necesidad de que la información contable trate de satisfacer no sólo accionistas e inversores, sino también a los empleados, reconocidos como usuarios de dicha información.

Teniendo en cuenta lo indicado, es decir, considerando la necesidad de incrementar el flujo de información relativo a los recursos humanos entre la empresa y el exterior, el objetivo de este estudio es analizar las posibilidades existentes al efecto y estudiar la

situación que en la actualidad se produce en España con respecto a la presentación de esta información, sus tipos y características, así como los determinantes del nivel de información divulgado hoy en día por las empresas españolas y el grado en que de esa divulgación se derivan efectos positivos que pudieran ocasionar el desarrollo de estas prácticas informativas. Todo ello bajo la consideración de que dos son los objetivos fundamentales que se pueden conseguir con la elaboración de la información relacionada con los recursos humanos: el aumento de la utilidad de la información contable, dado que al informar sobre los recursos humanos, que implica dar a conocer la capacidad innovadora y la reputación de la empresa, se informa sobre la capacidad de la empresa de generar valor, junto con la contribución a través de la presentación de información al cumplimiento de la responsabilidad social, lo que a su vez facilita el éxito empresarial, al satisfacer las necesidades de información de un grupo de stakeholders importante como son los empleados.

El contenido del presente trabajo se ha estructurado en 3 capítulos que se resumen brevemente a continuación:

En el primer capítulo, *La relevancia de los recursos humanos en el entorno económico actual. Necesidades informativas acerca de los recursos humanos*, consideramos las razones que justifican la importancia que en el entorno actual se otorga a los recursos humanos, considerados como un factor clave para la obtención del éxito empresarial.

Analizamos en consecuencia como importantes cambios en el entorno, tanto de naturaleza política, como social o económica han provocado la necesidad de llevar a cabo una gestión estratégica de dichos recursos. En particular, consideramos su relevancia a la luz de la importancia adquirida en los últimos años por dos conceptos: el Capital intelectual, del cual forma parte principal el capital humano de la empresa y hoy en día considerado el motor principal de la creación de valor empresarial y la Responsabilidad social, que a su vez, implica que la obtención del éxito empresarial sostenible requiera la atención no sólo de los intereses de los accionistas sino, también, de todos aquellos grupos que se ven afectados por la actuación de la empresa. Así el cumplimiento de la responsabilidad social le permitirá reforzar dos capacidades indiscutibles que cualquier empresa debe alcanzar para asegurar el éxito a largo plazo, la capacidad innovadora y la reputación.

Por último, indicamos como, en consecuencia, se acrecientan las necesidades de información sobre los recursos humanos, necesidades que el sistema de información contable debería atender. Así, si bien las limitaciones achacadas al sistema informativo contable por la ausencia de información sobre los intangibles y, en concreto, sobre los recursos humanos se han considerado desde hace muchos años, las características del entorno actual motivan que dicha necesidad adquiera, si cabe, mayor relevancia.

En el capítulo dos, titulado *Contenido y presentación de la información acerca de los recursos humanos*, comenzamos revisando la posibilidad de incrementar el contenido informativo de los estados contables incorporando información sobre el activo humano en el Balance, poniendo de manifiesto la imposibilidad derivada de la aplicación de los principios contables de general aceptación en la actualidad. Ponemos de relieve como, fundamentalmente, los problemas asociados a la medición y valoración ocasionaron dificultades que, durante mucho tiempo, ralentizaron la investigación.

En la actualidad, la escasez de requerimientos acerca de la presentación de información sobre los recursos humanos junto con la necesidad de dicha información ha reabierto la preocupación por estos temas dando lugar a una nueva orientación para la elaboración de esta información, de manera que no se persigue sólo su expresión en términos monetarios ni su presentación únicamente a través de los estados tradicionales. Con este fin se revisan los distintos modelos de información sobre intangibles y capital intelectual, desarrollados en principio con fines internos, como posible alternativa para la presentación de información acerca de los recursos humanos en los informes externos. Estudiamos, también, la posibilidad utilización de los informes sociales para incluir la información relativa a los recursos humanos.

Una vez considerada la información que se incluye en ambos tipos de informes, capital intelectual e informes sociales analizamos las diferencias y similitudes que se producen entre la información sobre recursos humanos recogida en estas alternativas.

Para finalizar este capítulo, teniendo en cuenta, el alto grado de voluntariedad de esta información analizamos, teniendo en cuenta los planteamientos y resultados de investigaciones previas, los posibles condicionantes de la presentación de esta información.

En el capítulo tres, titulado *La información acerca de los recursos humanos: descripción, determinantes y efectos*, realizamos, en primer lugar, un análisis descriptivo con el fin de observar la información sobre los recursos humanos que presentan una muestra de empresas que cotiza en la Bolsa de Madrid en el año 2004. Así utilizando la técnica análisis de contenido, identificamos tres índices de información en relación con los recursos humanos y tratamos de determinar si la importancia de los recursos humanos se refleja en la información presentada por la empresa, en función de los contenidos informativos que con más frecuencia son objeto de divulgación.

En la siguiente parte del capítulo realizamos dos análisis empíricos. El primero de ellos tiene como fin determinar cuáles son las características de la empresa que la hacen más proclive a la presentación de esta información. Así partiendo del análisis de contenido y de los índices referentes a distintos tipos de información, planteamos varias hipótesis que sometemos a contrastación a través de regresiones lineales. Como resultado hemos observado que determinadas características, como el tamaño, el endeudamiento o la industria a la que pertenece la empresa presentan una relación significativa con la presentación de información acerca de los recursos humanos.

El objetivo del segundo análisis empírico es comprobar si realmente dos de los beneficios que se le atribuyen a la presentación de esta información, como es la mejora de la imagen y la mejora del valor de mercado de la empresa se producen en respuesta a la presentación de dicha información. Así a través de una regresión logística comprobamos el efecto que los distintos tipos de información sobre recursos humanos considerados tienen en la imagen de la empresa, imagen que medimos a través de un índice de buena reputación. La contrastación del impacto de la información en el mercado de capitales, la realizamos a través de una regresión lineal en la que utilizamos el ratio valor de mercado-valor contable como medida del valor de capitalización de la empresa.

Como parte final del trabajo, presentamos las conclusiones fundamentales de la investigación realizada.

**Capítulo 1 LA RELEVANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL
ENTORNO ACTUAL. NECESIDADES INFORMATIVAS ACERCA DE LOS
RECURSOS HUMANOS**

1.1 LOS RECURSOS HUMANOS COMO ELEMENTOS CLAVE DEL ÉXITO EMPRESARIAL

1.1.1 INTRODUCCIÓN

Hoy en día está fuera de toda duda la importancia de los recursos humanos como elementos clave para el éxito empresarial. Las características del entorno económico actual, motivan que la competitividad junto con la sostenibilidad sean fuentes de ventaja competitiva que cualquier empresa que debe poseer. Así dos son las capacidades cruciales que la empresa debe desarrollar en la búsqueda de la sostenibilidad y competitividad: la innovación y la reputación. La consecución de cualquiera de estas características está condicionada por el desarrollo de competencias intangibles relacionadas con los recursos humanos entre las que podemos destacar el conocimiento de los trabajadores y su compromiso con la empresa.

Así en la actualidad los activos clave de la empresa pasan a ser los intangibles y entre ellos se han convertido en esenciales las competencias desarrolladas por el elemento humano. Como consecuencia nuevas prácticas de gestión de los recursos humanos se han desarrollado en la empresa con el fin de conseguir un equipo humano cualificado y comprometido.

1.1.2 LA CONCEPCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Si bien el factor humano siempre ha sido esencial en la empresa, el énfasis en su consideración y estudio ha experimentado una importante evolución. Mientras en un principio se concebía al elemento humano como un factor productivo más, con el paso del tiempo se ha llegado a considerar como uno de los elementos principales que integran la organización.

Este cambio de visión se refleja en la propia evolución sufrida por las organizaciones y por sus objetivos, sobre todo a lo largo de la segunda mitad del siglo pasado. En este sentido, la preocupación de las empresas por mejorar su productividad y la creciente regulación laboral ha supuesto un cambio en la gestión de recursos humanos al

dejar de considerarse como gastos y pasar a entenderse como un recurso estratégico¹.

Entre los factores que han influido en el cambio de concepción de los recursos humanos Valle (1995) y Aragón, Fernández, Martín, Romero, Sánchez, Sanz y Valle (Aragón et al., 2004) señalan:

- Factores de tipo económico entre los que destaca la mayor presión competitiva a la que han tenido que enfrentarse las empresas y que las ha obligado a la búsqueda de la mejora de la productividad y eficiencia interna.
- Factores político-legales, como la mayor preocupación de los gobiernos por los trabajadores y sus derechos y el mayor protagonismo de las organizaciones sindicales.
- La rápida innovación tecnológica, que también ha ejercido su influencia en los recursos humanos al motivar la necesidad de que los individuos adquieran un nivel más alto de cualificación, flexibilidad e implicación.
- Los factores socio-demográficos, como la incorporación de la mujer al mundo laboral, así como los cambios asociados a las nuevas demandas de productos y servicios que han influido en la forma de trabajar de la empresa.

En general se considera que la relevancia que en las últimas décadas han adquirido los recursos humanos dentro de la organización y en la gestión empresarial, se deriva de la necesidad de la empresa de competir en mercados globales lo que supone que deba contar con personal capaz de crear nuevos productos, servicios y procesos que destaquen sobre la competencia y le permitan diferenciarse. Así, en opinión de Brockbank (1999), la importancia de los recursos humanos se evidencia en aspectos tales como el número de compañías en las cuales la alta dirección centra gran parte de su atención en temas relativos a los recursos humanos y la consideración de que el rendimiento empresarial está relacionado, en gran medida, con las contribuciones del equipo humano de la organización.

¹ En la actualidad son varios los autores que indican como la gestión de los recursos humanos debe tener un enfoque estratégico (Ulrich, Halbrook, Meder, Stuchlik y Thorpe [Ulrich et al., 1991]; Pfeffer, 1994; Yeung y Berman, 1997; Guest, 1997; Pfeffer y Veiga, 1999; Sheppek y Militello, 2000).

Es en esta concepción de los recursos humanos como factor estratégico de la empresa donde cobra pleno significado la idea de que la motivación, la satisfacción, la participación y el compromiso de los empleados favorece la obtención de rendimiento empresarial, idea que se había iniciado hace varias décadas y que dio lugar a que en el ámbito académico se desarrollasen varios modelos con el fin de determinar a qué cuestiones deben prestar atención los directivos de recursos humanos con el fin de conseguir que éstos realicen la mejor aportación posible a la consecución de los objetivos empresariales².

La motivación³ es uno de los factores que influyen en el rendimiento laboral. Diferentes autores desarrollaron modelos o teorías que tenían como fin intentar explicar y predecir la conducta de los miembros de la empresa, con fines concretos (obtener el máximo aprovechamiento de los mismos) y dirigida a unos objetivos (mejora del rendimiento a corto, medio y largo plazo, estabilidad de la empresa...).

En esta línea, Maslow (1943) propone como punto de partida para la búsqueda de la motivación la evaluación de las necesidades de los trabajadores⁴.

Posteriormente, McClelland (1965) desarrolla una teoría de la motivación que se centra en las necesidades asociadas a la consecución del logro⁵.

² Esta idea es considerada por Carrasco (1986, pág. 37-38) quien señala que con el fin de que el factor humano tenga el máximo rendimiento es necesario que se den una serie de condiciones; que se resumen en la siguiente frase: “que el hombre pueda, sepa y quiera trabajar”. Así, para que “pueda” es necesario que el individuo reúna una serie de condiciones intelectuales, físicas, psicológicas, mientras el que “sepa” trabajar implica que tenga la capacidad suficiente (para lo cual será importante la formación) y finalmente el que “quiera” trabajar implica que los individuos adopten la máxima voluntad e implicación en el desempeño de sus tareas.

³ Carrasco (1986) realiza una recopilación de distintas definiciones del concepto de motivación, de las que destacamos la recogida en el diccionario de la Real Academia de la Lengua, donde se define el motivo como la causa o razón de ser que mueve a una cosa, la motivación como la acción de motivar o dar una finalidad o razón de ser a un comportamiento y la de Galbraith (1967) quien define la motivación como “el conjunto de medios o incentivos por los cuales se consigue la actuación coordinada que exige la organización, es decir, los medios o incentivos por los que los individuos abandonan sus propios fines, promoviendo los de la organización”.

⁴ Maslow (1943, págs. 370-396) considera que la motivación es función de cinco necesidades básicas: fisiológicas, de seguridad, de amor, de estima y de actualización y que dichas necesidades surgen generalmente en forma de una escalera predecible, de manera que una vez que la necesidad esté satisfecha pierde su potencial de motivación.

⁵ McClelland (1965, págs. 321-333), considera que los deseos asociados a la necesidad del logro: superación de obstáculos, desarrollo de tareas difíciles, sobresalir por uno mismo, influyen positivamente en la actuación de los miembros de la organización.

Autores como Festinger (1957) consideran como para la consecución de la motivación es necesario centrarse en la búsqueda del equidad⁶. Mientras, la motivación mediante expectativas es objeto del modelo propuesto por Vroom (1964)⁷. Por último, mencionar que existen diferentes autores que consideran que los objetivos son los motivadores esenciales del individuo puesto que dirigen su atención, regulan su esfuerzo, aumentan la persistencia y fomentan el desarrollo de estrategias o planes para la consecución de los mismos (Locke y Latham, 1990).

A modo de resumen podemos señalar que existen distintos modelos o teorías acerca de cómo conseguir la motivación⁸ y que en general ninguna de ellas se considera adecuada para todas las situaciones, puesto que no todos los empleados se sentirán motivados por las mismas actuaciones. Será, por tanto, tarea de los directivos el elegir las técnicas más apropiadas para los trabajadores en cada caso, considerando factores como las categorías de empleados, las características generales de la situación en el trabajo en la que se hayan implicados, etc.

Otro aspecto que se considera de suma importancia relacionado con la actitud de los trabajadores es la satisfacción en el trabajo puesto que tal como indica Jackofsky (1984) en los casos en que exista un alto rendimiento y éste no esté acompañado de una alta satisfacción en el trabajo la probabilidad de rotación externa o abandono del empleado sería alta⁹.

De forma similar a lo ocurrido con la motivación, la preocupación por la búsqueda de la satisfacción dio lugar al desarrollo de diferentes modelos con el fin de identificar las

⁶ Si el empleado considera que no está recibiendo la compensación que merece podrá no desarrollar la conducta deseada por la empresa.

⁷ Atendiendo al mismo, el nivel de esfuerzo a desarrollar por un empleado está condicionado por las expectativas de rendimiento, las percepciones de los resultados asociados a un nivel determinado de rendimiento y la valoración que las personas hagan de los resultados en cuestiones tales como retribuciones, promociones o reconocimiento.

⁸ Kreitner y Knicki (1996, pág. 154) apuntan cuatro formas de explicar la conducta que sirven de base a la evolución de los enfoques modernos de la motivación: necesidades, refuerzo, cogniciones (que incluye tres elemento motivadores: las expectativas, el sentido de la equidad y el establecimiento de objetivos) y características laborales.

⁹ Se considera que la satisfacción laboral es una respuesta efectiva o emocional hacia varias facetas del trabajo del individuo. No obstante, hemos de señalar la dificultad que entraña el considerar la satisfacción a un nivel global, ya que una persona puede estar insatisfecha con un aspecto del trabajo y satisfecha con otros.

causas que pueden dar lugar a un mayor o menor grado de satisfacción laboral y que se pueden agrupar en:

- Las teorías basadas en el cumplimiento de necesidades en las que la satisfacción laboral es consecuencia de la satisfacción de las necesidades del trabajador.
- Las basadas en las discrepancias que proponen que la satisfacción es un resultado de las expectativas cumplidas.
- Los modelos que consideran el logro de valores en los que la satisfacción es el resultado del cumplimiento de los valores por parte del individuo.
- Los que destacan la importancia de la equidad o la percepción de justicia del empleado.
- Los modelos que se centran en los componentes genéticos/rasgos y que consideran que la satisfacción se ve afectada por las diferencias individuales.

Al igual que ocurrió con la motivación, en general no se considera la existencia de modelo único o mejor para la consecución de la satisfacción, la dirección empresarial deberá tener en cuenta las circunstancias de su empresa y de cada trabajador para determinar cuáles son los medios para conseguir la satisfacción laboral.

Con el paso del tiempo los objetivos que los directivos se plantean en relación con los trabajadores fueron más allá de la búsqueda de la motivación o satisfacción, y los gestores de los recursos humanos tratan de integrar los objetivos de la empresa a los individuales. Con este último fin se inició una preocupación por fomentar la participación de los trabajadores y conseguir el compromiso de este colectivo con los logros de la organización, puesto que se considera que los empleados comprometidos en su trabajo y en la organización ofrecen a las compañías importantes ventajas competitivas, entre las que se incluyen más alta productividad y una reducción de la rotación. De hecho algunos autores señalan que ninguna compañía logrará el éxito sino cuenta con empleados energéticos que crean en la misión de la empresa y comprendan como alcanzarla (Vance, 2006).

En esta línea otra cuestión de suma importancia es la participación de los empleados en la gestión. Para Roslender (1992) entre los efectos positivos asociados a la participación de los trabajadores en la marcha de la empresa se considera el hecho de que facilita la

supervivencia así como el crecimiento comercial de la misma al contribuir al logro de objetivos básicos en el entorno competitivo actual, tales como calidad, flexibilidad e innovación de los productos¹⁰.

En relación con la participación de los trabajadores Ulrich et al., (1991) destacan la importancia de que los empleados compartan la mentalidad y cultura¹¹ empresarial, para lo cual consideran fundamental el conocimiento y asunción de los valores organizativos por parte de todos los miembros de la empresa a fin de favorecer la transmisión de los mismos a los clientes, lo que, a su vez, podría redundar en una mayor satisfacción de estos con los servicios ofertados por la empresa, aumentando el rendimiento de esta última y reduciendo, por consiguiente, el nivel de rotación de los trabajadores, dado que el nivel de satisfacción de los mismos también sería mayor. Estos argumentos constituyen la base para considerar que la participación de los trabajadores se transforme en una fuente de ventajas competitivas potenciales para la organización.

La mayor participación de los trabajadores en la empresa se puede conseguir a través del desarrollo de distintas actuaciones en la organización así como por la asunción de un cambio en algunas variables organizativas que en ocasiones deberán sufrir transformaciones para su consecución. A este respecto O'Really (1989) señala como conductores de la mayor participación de los empleados:

- a) El incremento de la participación de los empleados en la adopción de decisiones¹², ello supone que, previamente al proceso de decisión, deba existir una delegación de autoridad que permita una elección entre distintas alternativas y, suponga un aumento de responsabilidad sobre sus propias actuaciones¹³.

¹⁰ Como indica el autor es necesario tener en cuenta la influencia de variables organizativas como la cultura de la empresa, la estructura organizativa y el sistema de información.

¹¹ Schein (1985) define la cultura organizativa como el modelo de presunciones (supuestos) básicos que un grupo determinado ha inventado, descubierto o desarrollado para aprender a solventar sus problemas de adaptación externa e integración interna, que han sido trabajados lo suficiente como para considerarlos válidos, por tanto, para ser enseñados a los nuevos miembros como la forma correcta de recibir, pensar y sentir en relación con aquellos problemas. Por su parte, Hofstede (1980, 1991) define la cultura organizativa como la manifestación de prácticas (comportamientos) en las que se hayan involucrados los valores compartidos de la organización.

¹² Si bien, como señalan Foy y Gandon (1976), al analizar el desarrollo y los efectos de la participación de los trabajadores en tres países Suecia, Inglaterra y Estados Unidos, a pesar de la tendencia común hacia una creciente cooperación o una mayor consideración hacia los trabajadores, la existencia de distintas tradiciones en cada país impide que las mismas formas de actuación permitan alcanzar los mismos resultados.

¹³ Además, puede citarse como otro efecto positivo de la participación el aumento del compromiso organizativo por parte de los empleados.

- (b) La adopción de un determinado estilo de dirección: en la medida en que si éste es acorde con los valores y creencias implícitas en la cultura organizativa, contribuirá al desarrollo y consolidación de los mismos entre los miembros de la empresa.
- (c) La difusión de información entre los propios trabajadores: en este caso, es importante que el flujo de información se transmita en todas direcciones (descendente, ascendente y transversal) de forma que la existencia de una fuerte cultura se manifieste a través del consenso ante determinadas cuestiones.
- (d) La implantación de sistemas de incentivos de recompensa “comprensibles” asociados a los valores culturales que se desea promover de manera que las actitudes vinculadas a dichos valores se vean recompensadas¹⁴.

El compromiso¹⁵ constituye el objetivo prioritario relacionado con el comportamiento de los trabajadores que tratará de conseguir la dirección de la empresa. Para Vance (2006) dos son las importantes ventajas competitivas que la empresa puede lograr a través del compromiso de los trabajadores: una más alta productividad y una reducción de la rotación¹⁶.

A este respecto, es necesario tener en cuenta, el desarrollo de las prácticas de gestión de los recursos humanos, en la medida en que refleja la consideración que los directivos de la empresa tienen hacia sus trabajadores, influye en los comportamientos de estos últimos (Ulrich et al., 1991).

En este sentido hay que señalar que aunque la dirección empresarial debe invertir en prácticas de recursos humanos no lo hará a cualquier coste, es necesario estimar los

¹⁴ Estas consideraciones también son realizadas por Chiu (1999) quien se encontró con problemas a la hora de implantar un programa TQM en tres empresas chinas domiciliadas en Hong-Kong. El autor señala que ello fue debido a la incorrecta motivación de los directivos, al propio estilo de dirección así como a la escasa implicación de los empleados. Chiu señala la necesidad de que los empleados dispongan de poder, de información, conocimiento y que las recompensas se relacionen con la actuación empresarial para que su implicación sea efectiva; asimismo considera la influencia de la cultura en dicha implicación, en este caso los elementos de la cultura china: alta distancia al poder, baja confianza,... han dificultado la implicación de los empleados y el trabajo en equipo.

¹⁵ Meyer y Herscovith (2001) lo definen “como una fuerza que une a un individuo a llevar una acción que es relevante para un objetivo particular” (pág. 301). El término compromiso implica un objetivo a más largo plazo que la motivación, además ésta es un concepto más amplio, de hecho el compromiso que puede tener el empleado en la empresa a su vez puede influir en la motivación.

¹⁶ A este respecto, Meyer et al. (2004) señalan como los preocupados por la motivación tratan de conseguir mayor rendimiento mientras, los interesados en el compromiso se centran en aspectos relacionados con la rotación de los empleados y la motivación.

beneficios que éstas prácticas le pueden aportar para decidir el coste asociado a las mismas que se puede asumir.

Así habrá que considerar que cualidades debe tener el puesto de trabajo o el *diseño de la tarea* a realizar por el empleado de forma que favorezca su autoestima, autoeficacia y compromiso, así los puestos de trabajo que suponen variedad, autonomía y confianza estimulan el entusiasmo y el compromiso de los trabajadores.

A la hora de *reclutar a los empleados* deberá incrementarse el compromiso de los candidatos internos, enfatizando posibilidades de movimiento y promoción y, para los externos, deberá hacerse atractivo el empleo resaltando cuestiones como flexibilidad horaria, equilibrio familia- trabajo y hacer que los que no se adecuen a la organización se auto eliminen.

En la *selección de los empleados* es importante escoger a individuos que se adecuen al puesto de trabajo así como asentar las bases para el compromiso a largo plazo.

En relación con la *formación y desarrollo de los empleados* es importante que los empleados posean conocimientos y habilidades que les permitan la ejecución de su trabajo además estarán más comprometidos debido a la satisfacción que se deriva de la realización de nuevas tareas. Así al aumentar el conocimiento, las habilidades y la experiencia aumenta la auto eficacia, la auto estima y el compromiso con el empleador.

En cuanto a la *retribución de los empleados* se considera que el compromiso se puede alcanzar con retribuciones competitivas, intercambio equitativo entre lo que ofrece el trabajador y la empresa, beneficios flexibles como los que permiten el equilibrio entre la vida familiar y los planes de jubilaciones y retiro de los empleados.

Por último, la gestión del rendimiento en la que se trata de asociar los objetivos del puesto de trabajo a los objetivos de la empresa, se valora la experiencia de los empleados, se facilita la congruencia entre los objetivos de la empresa y los empleados y se capacita a los empleados a experimentar éxito a largo plazo.

A modo de resumen podemos decir que la búsqueda de la motivación, satisfacción, participación y compromiso de los empleados no es más que un paso intermedio que se considera necesario para que la dirección logre la actuación que desea. A este respecto los directivos de recursos humanos de la empresa se han preocupado por el desarrollo de prácticas o políticas que incluyen desde las actividades de selección, reclutamiento, hasta las formas de compensación, a través de incentivos, así como los sistemas de gestión de la actuación y, la participación y entrenamiento de los trabajadores con el fin de conseguir las metas planteadas.

Si bien, es necesario señalar que no existen prácticas concretas que sean solución a todas las situaciones hay un cierto acuerdo sobre la existencia de un conjunto de políticas de carácter innovador que facilitan el logro de los objetivos intermedios, como serían los planteados por la dirección de recursos humanos (motivación, participación, satisfacción...) y a un nivel superior los objetivos globales de la organización.

Son numerosos los estudios académicos que han recabado evidencia empírica que muestra el impacto positivo de ciertas prácticas de gestión de recursos humanos tanto en la actuación empresarial, objetivo general, como en objetivos intermedios; la motivación, participación o la retención de empleados de calidad, entre otros. (Ulrich et al., 1991, Morishima, 1991; Huselid, 1995; Ichniowski, Shaw y Prennushi [Ichniowski et al., 1997]; Pfeffer y Veiga, 1999; Berg, 1999).

A modo de ejemplo señalamos los resultados obtenidos por Huselid (1995) y Ichniowski et al. (1997).

Así, Huselid (1995) ha desarrollado una investigación en la que estudió el impacto de las prácticas de gestión de los recursos humanos en tres variables, la rotación de los trabajadores, la productividad y la actuación financiera de las compañías¹⁷. El autor no sólo

¹⁷ Para lo que partió de una muestra de empresas del Compact Disclosure, una base de datos que contiene información financiera de informes informales archivados por la SEC que publican cerca de 12.000 empresas estado unidenses. Las firmas incluidas en el ejemplo debían tener más de 100 empleados excluyéndose las extranjeras, los grupos de empresas, o divisiones públicas o unidades de negocio de grandes empresas. Este criterio lo cumplían 3,452 empresas a las que se les envió un cuestionario dirigido al responsable de recursos humanos de cada empresa, representantes de 968 empresas emitieron respuestas útiles (28% del total).

considera el impacto de dichas prácticas en cada una de las variables indicadas, sino también el hecho de que las dos primeras, rotación y productividad, pueden ser las condicionantes directas de la tercera, la actuación financiera de la compañía.

Los resultados de la investigación reflejan el cumplimiento de las expectativas iniciales. El desarrollo de prácticas vinculadas al equipo humano provoca un aumento en las ventas así como en el valor de mercado de la empresa y en los beneficios obtenidos por la misma. En consecuencia, la consideración de que la realización de tales prácticas aumenta la productividad parece una justificación suficiente, como indica el autor “para impulsar a las empresas a llevar acabo inversiones que contribuyan al desarrollo de las mismas” (Huselid, 1995, pág. 667).

Otro estudio similar sobre el efecto de las practicas de la gestión de los recursos humanos en la productividad fue desarrollado por Ichniowski et al. (1997)¹⁸ los resultados de su investigación les permitieron corroborar la relación entre las prácticas de gestión innovadoras de los recursos humanos¹⁹ y la productividad y calidad del producto, lo que llevo apuntar “la productividad de los trabajadores es bastante mejor bajo los incentivos salariales acompañados con prácticas innovadoras en el trabajo, como diseños de trabajo, participación de los empleados en la solución de problemas, entrenamiento que suministre a los empleados múltiples habilidades, así como de la existencia de una alta comunicación y seguridad en el empleo, que con unas prácticas de trabajo más tradicionales” (pág. 312).

En la actualidad, los directivos de la empresa y, en concreto los de recursos humanos no se preocupan sólo de la gestión orientada a la participación y motivación de los empleados sino de la gestión del conocimiento, gestión orientada a favorecer la creación, la distribución y la puesta en práctica de nuevos conocimientos.

¹⁸ Para su estudio se centraron en una línea concreta de producción, los acabados de acero.

¹⁹ Entre las variables consideradas por dichos autores como representativas de las prácticas de recursos humanos figuran: los pagos de incentivos (participación en beneficios y línea de incentivos), el reclutamiento y la selección (alta exploración), equipos de trabajo (alta participación, múltiples equipos y prácticas de equipos formales), seguridad en el empleo, asignación de empleos flexibles (rotación en el trabajo), entrenamiento de habilidades (alto o bajo), comunicación (los sindicatos y los trabajadores se reúnen y comparten información, reuniones con los trabajadores y con los sindicatos) y relaciones laborales (sindicatos y nivel de huelgas).

1.1.3 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DERIVADA DE LA RELEVANCIA DEL CAPITAL INTELECTUAL

El alto grado de incertidumbre y competitividad que caracteriza al entorno empresarial actual, ha influenciado la consideración de los objetivos a alcanzar por la empresa y los modos de actuación. Así, las necesidades derivadas de la globalización e internacionalización de las actividades, la satisfacción del cliente como imperativo y la presión de la competencia, hacen de la capacidad de innovar o del logro de la mayor flexibilidad exigencias indiscutibles.

La producción de las materias ha dejado de considerarse la principal fuente de valor y riqueza económica siendo sustituida por la creación y manipulación de activos intangibles (Goldfinger, 1997), opinión compartida por Cañibano et al. (1999, pág. 21) cuando indican que los activos intangibles son los elementos fundamentales de valor de la empresa y por Guthrie y Petty (1999) que señalan como la evolución de la organización ha motivado que los activos tangibles pierdan importancia en términos relativos comparados con los activos intangibles, a la hora de determinar el éxito de la compañía²⁰.

Así, en el ámbito académico parece aceptarse con carácter general que la generación de riqueza en el momento actual está fuertemente asociada al desarrollo y mantenimiento de ventajas competitivas basadas principalmente en el conjunto de elementos de carácter intangible con los que cuenta una organización y que se engloban bajo la denominación de capital intelectual.

Para Edvinsson y Malone (1997) el Capital intelectual engloba “la posesión de conocimientos, experiencia aplicada, la tecnología organizativa, las relaciones con clientes y las destrezas profesionales que dan a una empresa una ventaja competitiva en el mercado”²¹.

²⁰ Dado que los factores de producción son fácilmente asequibles, y que las empresas intentan aumentar el volumen de producción para satisfacer las demandas de mercados emergentes las compañías comienzan a invertir en intangibles como la marca o la reputación con el fin de crear ventajas competitivas en el mercado, además realizan grandes inversiones en tecnología que aumentan la calidad de los productos y mejoran la velocidad con la que dichos productos entran en el mercado.

²¹ Dichos autores, tras concluir que las diferencias existentes entre el valor contable y el valor de mercado de las empresas tienen su explicación en la existencia del Capital Intelectual, asemejan éste concepto al del Fondo de comercio.

Por su parte Guthrie, Petty, Ferrier y Wells (Guthrie et al., 1999), Roos, Roos, Dragonetti y Edvinsson (Roos et al., 1997) y Roberts (1999) consideran que la importancia del Capital intelectual se deriva fundamentalmente de que el mismo se basa en como se desarrolla y acumula el conocimiento de forma que crea valor para la empresa, cuestiones que se consideran claves para la supervivencia empresarial.

Así, si bien, como indican Guthrie et al. (1999) tradicionalmente los intangibles se clasificaban en términos de investigación y desarrollo, software, marketing y formación, en la actualidad, englobados dentro del concepto de Capital Intelectual, se clasifican tres categorías: Capital Humano, Capital Estructural y Capital Relacional²².

Gu y Lev (2001) definen los integrantes del Capital Intelectual de la siguiente manera:

El Capital Humano incluye los saberes, capacidades, experiencias y habilidades del personal, siendo una parte de los mismos exclusivos del individuo. Así dentro del Capital Humano figuran: la capacidad de innovar, la creatividad, el saber hacer (Know-how) y la experiencia previa, la capacidad para trabajar en equipo, la flexibilidad del empleado, la capacidad de negociación, la motivación, la capacidad para aprender, la lealtad y la preparación y educación formales. Su consideración dentro del Capital Intelectual parte de la idea de que en cada empleado reside un conocimiento tácito, exclusivo del individuo, cuya utilización se considera de vital importancia para las empresas como fuente de innovación y renovación estratégica. Se trata de un conocimiento que los empleados se llevan cuando abandonan la empresa y, por tanto, se busca que ese conocimiento tácito pase a ser explícito y se convierta, así, en conocimiento organizativo y, como tal en propiedad de la compañía.

El Capital Estructural se considera como la infraestructura de apoyo del Capital Humano y dentro del mismo se incluye el conjunto de conocimientos que permanece en la empresa al final de la jornada laboral y que puede ser compartido y reproducido a lo largo del tiempo, abarcando las rutinas organizativas, las estructuras y los procedimientos, los

²² Si bien otros autores como Edvinsson y Malone (1997), o la empresa Skandia consideran sólo las dos primeras categorías citadas (Capital Humano y Capital Estructural) e incluyen el Capital Relacional como parte de ambas. Véase: Sveiby (1997), Roos et al. (1997) y Edvinsson (1997).

sistemas organizativos, la cultura, las bases de datos, etc. Así, el Capital Estructural está integrado por la flexibilidad organizativa, el servicio de documentación, la existencia de centros de conocimiento, el uso generalizado de tecnologías de información, la capacidad de aprender, los derechos legales de propiedad, la tecnología, etc.

Finalmente, el Capital Relacional está compuesto por todos los recursos ligados a las relaciones externas de la organización, recogiendo así tanto las relaciones de la empresa con terceros (inversores, acreedores, clientes, proveedores, etc.) como las percepciones que éstos tienen acerca de la compañía. Abarca, por tanto, la imagen, lealtad y satisfacción de los clientes, los pactos con los proveedores, el poder comercial, la capacidad de negociación con las instituciones financieras, con reguladores, etc.

En la medida en que los recursos humanos de la empresa son el sustrato de uno de los elementos del capital intelectual y condiciona el desarrollo de otros elementos intangibles como el Capital Estructural y Relacional se considera de máxima importancia.

A este respecto, Edvinsson (2001) estudia la interdependencia entre el Capital Humano y el Capital Estructural de una organización a través de lo que denomina “el multiplicador del Capital Intelectual”, definido como el resultado del cociente entre el Capital Estructural y el Capital Humano. Dicho multiplicador es consecuencia de un proceso interactivo en el que el Capital Humano fuerza al Capital Estructural, de forma que aumente la creación de valor de la organización, la cual puede ser medida finalmente como el valor añadido por los empleados (factor humano). Esta interacción necesita ser continua a fin de que el Capital Estructural y el Capital Humano puedan renovarse, innovarse y transformarse a sí mismos y entre sí en lo que Strassman (1999) considera como el retorno del conocimiento.

Para Edvinsson el multiplicador del Capital Intelectual ofrece un trampolín para la promoción del talento humano en las organizaciones, lo que implica la necesidad de que en las mismas tenga lugar un cambio en el estilo de liderazgo que permita que tenga lugar la transformación del Capital humano en Capital estructural. Así, cuando el valor del multiplicador del Capital Intelectual es mayor que uno refleja el efecto multiplicativo del conocimiento, mientras que si presenta un valor menor que uno quiere decir que el elemento humano transmite erosión a la organización dificultando su crecimiento.

Por tanto, en opinión de Edvinsson, el hecho de que una compañía se centre en la conversión del Capital Humano en Capital Estructural de una forma efectiva y eficiente la capacitará para disfrutar de un desarrollo sostenido en la medida en que el incremento del Capital Estructural, además de facilitar el desarrollo del Capital Humano da lugar a que la proporción del Capital Intelectual que pertenece a la organización sea mayor que la poseída por los empleados individuales²³.

Por su parte Ulrich (1998) señala que la importancia de los recursos humanos deriva de la consideración de que la empresa debe contar con dos factores esenciales con el fin de potenciar los recursos intangibles: el conocimiento y el compromiso de los trabajadores. A los cuales considera factores y no sumandos de una ecuación de forma que el hecho de que cualquiera de los dos tenga un valor bajo supone una reducción del valor global del capital intelectual y humano de la organización.

Dado que ya hemos tratado previamente el compromiso, le prestamos atención a continuación al conocimiento de los trabajadores. Éste se considera como un motor de crecimiento económico y competitividad. La tecnología y el aprendizaje han sido los impulsores de la consideración del conocimiento como un factor de producción. En la actualidad es tal su importancia que a la etapa económica actual se le denomina “economía basada en el conocimiento”.

Leadbeater (1999) sostiene que prácticamente en todas las industrias la clave de la competitividad de la empresa reside en la manera en que las organizaciones combinan, forman, proyectan e incluso comercializan el “saber hacer”, concepto que incluye recursos tales como la mejora en la calidad y la productividad, las ideas de los trabajadores para servir mejor a sus clientes así como el conocimiento de los trabajadores, diseñadores, y científicos.

²³ En este sentido, Boxall (1996) señala como para lograr que no sólo sea el capital humano competitivo sino también el proceso organizativo es necesario una segunda tarea que supondría el desarrollo de los empleados y equipos de manera que se crease una organización capaz de aprender.

A este respecto, Martínez Ochoa (2002, pág. 84) señala que: “el modelo del capital intelectual considera el conocimiento de las personas como el principal recurso de las organizaciones, ya que es la materia prima del aprendizaje del conocimiento corporativo y su difusión, y la auténtica fuente de ventajas competitivas y diferenciación. El conocimiento, en este contexto, no es mera información, no existe sin la persona, sino que es interno a ella; en el ámbito organizativo es esencial en toda innovación, siendo explícito si resulta fácil de comunicar y tácito si los es menos, como en el caso de la experiencia, modelos mentales y actitudes”.

Dado que en la actualidad se reconoce de forma generalizada que son el conocimiento y la experiencia poseídos por los trabajadores lo que verdaderamente se puede considerar un activo para la empresa en la medida en que puede generar o añadir valor y constituyen un elemento diferenciador y un motor de competitividad que permite su supervivencia a largo plazo, adquiere una gran importancia la gestión del conocimiento en la empresa²⁴.

Jordan y Jons (1997) señalan que para que la empresa incremente el valor de su capital intelectual es imprescindible basarse en la gestión del conocimiento y, por consiguiente, en la comprensión de los métodos empleados para adquirirlo, compartirlo y utilizarlo.

Para Demarest (1997) será la dirección de la empresa la que se ocupe de dicha gestión que supone las siguientes tareas:

- (1) la construcción del conocimiento
- (2) la transformación del conocimiento tácito en procesos, prácticas y maquinaria

²⁴ La existencia de distintas perspectivas del conocimiento deben ser tenidas en cuenta a la hora de su gestión, si bien hay que considerar que no son excluyentes sino complementarias. Así siguiendo a Nonaka y Takeuchi (1995) se diferencia un conocimiento tácito (basado en las habilidades del individuo adquiridas a partir de sus experiencias previas) y explícito (de fácil transmisión por ser objetivo y estar fuera de contexto) desde otra perspectiva, Argyris y Schön, 1978, diferencia entre el conocimiento generado a nivel individual y el social, tratando de integrarlos y plantea que éste último será mucho mayor que el primero. Dentro de esta línea, Nonaka y Takeuchi proponen un modelo de generación del conocimiento en el que consideran que para que tenga lugar el aprendizaje organizativo es necesario pasar por un ciclo que abarca los procesos de socialización (esto es la conversión del conocimiento tácito en explícito, individual y social,) a través de su exteriorización y los procesos de interiorización (conversión del conocimiento explícito social en conocimiento tácito cognoscitivo individual).

- (3) la diseminación del conocimiento embebido a través de la cadena de valor²⁵
- (4) la aplicación del conocimiento a problemas particulares²⁶.

Entre los objetivos asociados a la gestión del conocimiento figura el fomentar la creatividad de los empleados y favorecer el intercambio de ideas (Bonache y Cabrera, 2002). Por su parte, Bennet, Aston y Colquhoun [Bennet et al. 2000], pág. 248) consideran que las empresas deberían prestar atención a las tareas y procesos de formación de sus recursos humanos y tratar que los empleados posean las habilidades, conocimientos, actitudes y atributos que les permitan actuar en un entorno económico, social y cultural en constante cambio, de forma que puedan adaptarse a las nuevas situaciones y maximicen las oportunidades de desarrollo²⁷.

De las distintas alternativas existentes acerca de cómo adquirir el conocimiento²⁸ destacamos la relevancia del aprendizaje organizativo en la medida en que actúa como un medio o instrumento para la consecución del desarrollo interno permitiendo, en consecuencia, el desarrollo de capacidades difíciles de transmitir dado que dependen tanto de los activos existentes como de la habilidad para utilizarlos, combinarlos e integrarlos a través de diversas rutinas organizativas²⁹ (Fernández et al., 1997).

Para Stata (1989) el aprendizaje organizativo es un proceso por el cual los individuos adquieren nuevos conocimientos y visiones afectando a sus conductas y

²⁵ Para Wright, Dundford y Snell (Wright et al., 2001) las compañías que se caracterizan por su capacidad innovadora no sólo constan de un equipo creativo y con buenas ideas sino que además las capacidades de desarrollo de nuevos productos están embebidas en los sistemas y procesos de la organización. Así las aunque las competencias clave de la empresa residen en el elemento humano éste no está aislado abarca el capital humano, social (por las relaciones entre los individuos) y el organizativo (por los procesos y rutinas dentro de la empresa).

²⁶ Además el autor resalta como para todo ello es necesario que la organización disponga de una infraestructura: cultural (no es suficiente poseer conocimiento sino asimilarlo, transferirlo y crearlo), operativa (de prestarse atención a la gestión del conocimiento) y técnica (la tecnología de la información tiene como objetivo primordial en una empresa intensiva en conocimiento facilitar la creación, difusión y asimilación).

²⁷ Para Guthrie y Petty (1999) las empresas que posean una estructura basada en la gestión del conocimiento condicionan la promoción de sus empleados a la contribución que éstos hayan efectuado al desarrollo del conocimiento en el conjunto de la organización.

²⁸ Lopez y Madrid (1999) diferencian tres alternativas: (1) la adquisición en el mercado, (2) la realización de acuerdos de colaboración y (3) el desarrollo interno.

²⁹ Con el término rutinas organizativas nos referimos a una serie de pautas de actuación regulares y predecibles que indican las tareas a efectuar y la manera de llevarlas a cabo de forma, que se considera un vehículo por medio del cual se almacena y transmite el conocimiento organizativo (Fernández et al., 1997 y López y Madrid, 1999).

acciones. Su logro resulta más complicado que el del aprendizaje individual ya que, al referirse a toda la empresa en bloque, el aprendizaje organizativo depende del eslabón más lento de la organización, lo que implica el que los principales decisores deban aprender juntos y adquirir los mismos compromisos necesarios para el cambio.

En este sentido, para Cavaleri y Fearon (1996) la tarea clave del aprendizaje organizativo es hacer que el conocimiento de unas personas esté disponible para otras a través de la organización de forma que se fortalezca la capacidad de cada miembro individual y de la organización (como un todo) para “crear valor” a sus clientes (pág. 15). En consecuencia, el input básico del conocimiento organizativo es la información, la cual se utiliza para la toma de decisiones que conducen a la ejecución de acciones cuyo resultado puede o no ser efectivo pero que, en cualquier caso, conlleva una ganancia en la experiencia de la organización y, por consiguiente, moldea la capacidad de adquirir conocimientos en el futuro, lo que a su vez implica que para adquirir conocimientos sea necesaria “la reflexión”.

Entre los efectos beneficiosos asociados al aprendizaje organizativo se pueden considerar: (1) la posibilidad de evolucionar permanentemente con una actitud proactiva (regenerarse permanentemente creando nuevos entornos), (2) una mejora en la calidad de sus resultados, la empresa satisface en mayor medida a todos los agentes que con ella se relacionan (clientes, accionistas, empleados y entorno), (3) una mayor participación de la organización en el entorno y, (4) el desarrollo de las personas que participan en el futuro empresarial (Tejedor y Aguirre, 1998) ³⁰. Cuestiones todas ellas que permiten la consecución de los objetivos ligados al personal que en la actualidad, y con carácter general, se consideran prioritarios para cualquier compañía.

³⁰ En este trabajo se desarrollaron las cuestiones más importantes resultantes del “Proyecto Logos” cuyo objetivo consistía en la medición de la capacidad de aprender de las empresas españolas. En esta investigación participaron 222 empresas y se desarrolló en 1996/97 por KPMG Peat Marwick Management Consulting con la colaboración de la Universidad de Deusto. Además, en dicho proyecto se trataban de determinar los factores que incitan al aprendizaje organizativo, como se realizaba el aprendizaje y los efectos (resultados) que éste conlleva.

1.2 LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS DESDE LA PERSPECTIVA SOCIAL

En el contexto actual además de la competitividad la sostenibilidad se incluye dentro de las ventajas competitivas de la empresa. Así en el Libro Verde “Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility”, Unión Europea (U.E., 2001), se reconoce la necesidad de que las empresas sean responsables ante la sociedad y, fundamentalmente, ante sus empleados y otros stakeholders que pueden influir en el éxito empresarial. Como consecuencia el gobierno de las empresas así como sus actuaciones se orientarán a logro de dicha sostenibilidad.

Esta situación contextual motiva que surjan nuevas necesidades informativas por parte de los accionistas y distintos stakeholders de la empresa que demandan información sobre cuestiones relacionadas con la creación de valor empresarial así como del cumplimiento de responsabilidad social y que en este momento el sistema contable no les ofrece. A este respecto hay que tener en cuenta que el entorno empresarial se le presta cada vez más atención a los stakeholders en la medida en que se consideran esenciales para el rendimiento empresarial.

1.2.1 LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

El reconocimiento de los derechos de los trabajadores en las empresas u organizaciones ha sido un proceso prolongado en el tiempo, que no puede considerarse concluido y que en buena medida se ha materializado gracias a las políticas laborales y sociales desarrolladas por los gobiernos de los distintos países y por la actuación de diferentes organizaciones. Al mismo tiempo, las regulaciones asociadas a los derechos de los trabajadores son fruto de la atención creciente que en los últimos años se ha prestado a los derechos sociales.

En el ámbito internacional, la Organización Internacional del Trabajo formula normas internacionales, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de

cuestiones relacionadas con el trabajo con la finalidad de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales.

En el contexto en que nos movemos, si bien la Unión Europea no tiene competencia exclusiva en la política social y de empleo, ya que esta es una de las competencias fundamentales de los Estados Miembros, la Unión se ocupa de los asuntos para los que tiene más sentido una solución a escala comunitaria, y por lo tanto, el establecimiento de unas normas y derechos mínimos.

La política social comunitaria refleja entre sus objetivos prioritarios la determinación de los derechos sociales básicos que abarcan numerosos ámbitos: de la educación y la formación al empleo; de la asistencia y protección social al dialogo con sindicatos y patrones; de la salud y seguridad en el trabajo a la lucha contra el racismo y la discriminación, y su implementación en las legislaciones de los distintos países de la Unión Europea. El punto de partida de esa política reside en dos marcos jurídicos autónomos y complementarios, el Protocolo de Maastricht y el tratado de la Unión Europea.

En cuanto a los derechos de los trabajadores, en la carta comunitaria se reconoce el interés por la implantación y el desarrollo de tales derechos . Así, tanto en dicha carta como en el programa de acción social se consideran, entre otros, los siguientes elementos prioritarios³¹ (U.E., 1989, Doce 27/12/89):

- “el derecho a la información, la consulta previa y la participación de los trabajadores y sus representantes, en particular, por lo que se refiere a las estrategias y programas de las empresas en caso de innovación tecnológica, modificación de la organización del trabajo y traslados dentro de la empresa o las empresas, entre otros, en los casos de ofertas públicas de adquisición o de intercambio, así como en casos de despidos colectivos”...

³¹ El Parlamento Europeo, en la resolución 22/ 11/ 89 (U.E 1989), considera el hecho de que la carta no se integre en el sistema jurídico de las Comunidades en forma de instrumento obligatorio, como lo habría deseado dicho organismo. Además, tanto el Parlamento como la Comisión y el Consejo, al adoptar dicha carta deberán comprometerse a desarrollar disposiciones de aplicación concretas en un plazo breve y, por su parte, los Estados miembros deberán comprometerse a ponerlas en práctica. Las medidas para su aplicación deberán convertirse en parte integrante del sistema jurídico de la Comunidad, constituyendo una base para un posible recurso.

- “el derecho a la libertad de asociación, a la acción colectiva, incluido el derecho a la huelga, y a la negociación colectiva, así como la protección legal de los representantes de los trabajadores en el ejercicio de su mandato; el derecho a formar organizaciones en el ámbito económico, así como afiliarse o no afiliarse a ellas (libertad de afiliación positiva y negativa)”,
- “el derecho de los trabajadores a la participación en los beneficios resultantes en la actividad de la empresa”,
- “el derecho de los trabajadores a una participación en el capital de producción”.

Sobre estos temas también se pronuncia el Parlamento Europeo a través de varias resoluciones sobre la realización de la cohesión económica y social (U.E., 1989, Doce, 27/12/89) demostrando su interés por aspectos tales como:

- los derechos sociales fundamentales, pidiendo su incorporación al Derecho comunitario como derechos que se pueden reclamar judicialmente,
- los derechos de consulta, participación y cogestión de los trabajadores en los establecimientos y en las empresas, basados en el mismo fundamento jurídico, esperando su aprobación junto con el Estatuto de la Sociedad Anónima Europea.
- la garantía de protección reforzada al ejercicio del derecho sindical, asegurando la protección de los representantes sindicales y extendiendo los derechos y el poder de control de los trabajadores sobre la gestión de las empresas, comprendidos los casos de OPA y de reestructuración³².

Analizando el contenido de esas disposiciones podemos decir que en las mismas se recogen derechos básicos que mejoran la situación del trabajador y el desarrollo de su trabajo, y también derecho que sin lugar a dudas resaltan la importancia concedida a los recursos humanos en la empresa, como el derecho de información, el de participación en la toma de decisiones de la empresa y el derecho a una participación financiera.

En relación al derecho de información, la UE emitió la Directiva 2002/14/CE (U.E., 2002a) en la que se regula el derecho de los trabajadores a la información y la consulta

³² A este respecto, solicita a la Comisión que presente propuestas tanto en este sentido como para fomentar los encuentros internacionales de los trabajadores en las empresas transnacionales.

sobre tres aspectos relativos a la empresa: la evolución de carácter económico, financiero y estratégico, la estructura y evolución previsible del empleo y las decisiones que pueden provocar cambios sustanciales en la organización del trabajo y en las relaciones contractuales. Además (siguiendo la directiva 94/45/CEE. U.E., 1994b relativa a los derechos de información y consulta a los trabajadores en empresas con dimensión comunitaria)³³ a partir de 1994 las empresas y los grupos empresariales con más de mil empleados de los cuales al menos ciento cincuenta operen en dos países de la Unión deben constituir, cuando los trabajadores lo requieran, un Comité de Empresa Europeo.

En cuanto a los derechos de cogestión de los trabajadores, hay que señalar como con el paso del tiempo se produjo el nacimiento de la denominada “democracia industrial”, caracterizada por la búsqueda de la cogestión de las empresas entre la dirección y los empleados, de forma que éstos colaboren en la toma de decisiones relativas a la gestión. Así, a través de la participación de los empleados en la toma de decisiones se podría conseguir su implicación en el logro de los objetivos de la empresa³⁴.

En el ámbito europeo se observa que la participación de los empleados en la toma de decisiones presenta en la práctica distinto grado de desarrollo. Así, Alemania es el país europeo donde se protege en mayor medida los derechos de los trabajadores a participar en la toma de decisiones a través de distintas regulaciones que establecen garantías legales o contractuales de los trabajadores a ser consultados, al poder de veto o al diseño y adopción conjunta de las decisiones sobre las prácticas especiales del lugar de trabajo³⁵. En otros países como Italia o Grecia, la participación de los trabajadores no está sujeta a una regulación legal.

³³ Si bien las competencias y obligaciones del mismo no están reguladas específicamente sino que corresponde a la dirección de la empresa y a los representantes del personal establecerlas.

³⁴ Smith desarrolló un estudio (1995) en Alemania sobre la influencia que tienen la formación de los trabajadores y los derechos de participación de los mismos en la eficiencia empresarial en el mostraba una evidencia clara de que ésta aumentaría influida por los flujos de información, a pesar ello supusiese una mayor lentitud en el proceso de toma de decisiones.

³⁵ A modo de ejemplo podemos citar la Ley de Comités de Empresa (1972), que contempla la participación de los empleados en la toma de decisiones que afectan directamente al lugar de trabajo; la ley de cogestión, que prevé la participación de los trabajadores en la toma de decisiones dentro del consejo de dirección y, por último, la ley alemana de sociedades, que refleja la existencia de dos consejos: el consejo de dirección y el consejo de supervisión, compuesto éste último por representantes elegidos entre los accionistas y los trabajadores y encargado de designar o disolver el consejo de dirección y de adoptar las decisiones estratégicas en la empresa.

Con relación al derecho de participación financiera de los trabajadores señalar que los buenos resultados de diferentes sistemas adoptados en muchos países³⁶ han contribuido a que esta cuestión figure en la agenda política en el conjunto de la Unión Europea y a que la Comunicación de la Comisión, de 5 de julio de 2002, relativa a un marco para la participación financiera de los trabajadores³⁷ (U.E., 2002b), se dirija a establecer un marco comunitario en este sentido. En el seno de la U.E. se considera la participación financiera como un elemento motivador de los trabajadores y un factor de contratación y retención del personal³⁸.

La regulación de los derechos de los trabajadores no se puede dar por cerrada; en lo que respecta a la situación actual, es necesario tener en cuenta como hoy en día surge la necesidad de atender a nuevas exigencias sociales ya que ante la búsqueda prioritaria de las empresas de la obtención de una imagen de marca y su preocupación por la comercialización de sus productos y por encontrar el sistema de producción más eficiente se ha originado una situación de precariedad para muchos trabajadores. Así, la tendencia de las grandes firmas a la exteriorización y subcontratación de la producción a terceros países menos exigentes con las prácticas laborales y derechos de los trabajadores ha originado problemas asociados a la pérdida de control sobre las condiciones laborales y de seguridad, así como al incumplimiento de las condiciones de empleo en aspectos tales como la jornada laboral y el nivel de remuneración, problemas que también pueden encontrarse en la UE en ciertos sectores de población como los inmigrantes.

La UE parece ser consciente de estos nuevos retos cuando ha emitido la comunicación “*Promover las normas fundamentales del trabajo y mejorar la gobernanza social en el contexto de la mundialización*”³⁹, en la que se refleja la necesidad de asegurar el respeto por las normas de comportamiento laboral en el contexto de la globalización y cuando apoya y realiza, tal como veremos en el próximo apartado, iniciativas para promover la responsabilidad social de las empresas y su actuación hacia el desarrollo sostenible⁴⁰.

³⁶ Analizados por los informes Pepper (Pepper I y Pepper II).

³⁷ Con anterioridad la participación financiera había sido fomentada por el Consejo Europeo a través de la Recomendación del Consejo de 27 de Julio de 1992 (92/443/CEE, U.E. 1992).

³⁸ La participación financiera de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa se relaciona con una serie de ventajas para las empresas, los trabajadores y la economía en su conjunto.

³⁹ U.E. (2001), COM (2001) 416.

⁴⁰ En su comunicación “*Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mercado del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad 2002-2006*” (COM, 2002, 118 final, U.E (2002b) la Comisión ha expresado su intención de reforzar los instrumentos que promueven aproximaciones innovadoras, para asegurar la anticipación y asociación de todas las partes interesadas en el logro de los objetivos estratégicos, especialmente en aquellas áreas que no siguen una aproximación normativa.

1.2.2 LA RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LA EMPRESA Y LA BÚSQUEDA DE SOSTENIBILIDAD

La responsabilidad de la empresa en aspectos o cuestiones sociales no se limita al cumplimiento de los derechos básicos de los trabajadores recogidos en la legislación y normativa vigente, sino que se plantea en los últimos años como una exigencia mucho más amplia que abarca “el compromiso voluntario de las empresas con el desarrollo de la sociedad y la preservación del medio ambiente, desde su composición social y un comportamiento responsable hacia las personas y grupos sociales con quienes interactúa” (AECA, 2004, pág. 21).

El origen de este compromiso que ha conducido a que las organizaciones empresariales no se planteen como único objetivo la creación de riqueza, sino también la aportación al bienestar social, reside en las necesidades, demandas o presiones que las empresas han recibido de los diferentes grupos con los que se relaciona⁴¹ y las recomendaciones realizadas desde diferentes ámbitos, consecuencia a su vez de las demandas de los stakeholders.

La responsabilidad social de la compañía se vincula así a la visión del stakeholder desarrollada por Freeman (1984). La teoría del stakeholder considera que las empresas tienen relaciones con distintos grupos que afectan, y a la vez están afectados, por las acciones de la empresa, y que debe llevar a cabo actuaciones que sean de interés para todos los stakeholders en lugar de preocuparse sólo de maximizar los intereses de los accionistas como una cuestión clave para el logro del éxito de la empresa (Gelb y Stawser, 2001, pág. 3).

En relación con el origen del interés de la organización por la satisfacción de objetivos sociales, Brio (1995) argumenta que no sólo se deriva del reconocimiento general de la responsabilidad social ante los distintos stakeholders, sino también de la asunción generalizada del impacto de la actividad empresarial en la sociedad⁴² así como de la nueva

⁴¹ AECA (2004) realiza en el documento sobre la Responsabilidad Social Corporativa una enumeración de los distintos grupos de interés dentro de la estructura de la empresa diferenciando aquellos que se encuentran dentro de la estructura de la organización (empleados y propietarios) de los grupos de interés externos: clientes, proveedores, competidores, agentes sociales, Administraciones públicas, Comunidad local, Sociedad y público en general, Medio ambiente y generaciones futuras.

⁴² En cuanto al contrato social, la empresa asume un doble papel como agente de producción y de distribución y, por tanto, deberá responder de su contribución neta a la sociedad así como del reparto de rentas que realiza en la misma.

concepción del funcionamiento de las organizaciones, en la que se destaca una reducción del vínculo entre propiedad y control⁴³.

Por su parte AECA (2004, pág. 25) considera entre los rasgos del entorno que influyen con mayor intensidad en el desarrollo de la Responsabilidad Social Corporativa son la globalización, el desarrollo de la sociedad civil, las demandas surgidas por diversos problemas sociales y/o medioambientales, las nuevas formas de organización del trabajo, la pérdida de peso del Sector Público e incremento de la influencia de la empresa, el protagonismo e impulso de las organizaciones supranacionales, el desarrollo del modelo de creación de valor, y la innovación tecnológica.

La relevancia de la responsabilidad social corporativa y su consideración como un instrumento eficaz para alcanzar el desarrollo sostenible⁴⁴ se ha corroborado desde diferentes ámbitos. Así la UNEP/SustainAbility (2000) considera que las empresas que deseen avanzar hacia la sostenibilidad deberán tener en cuenta los aspectos sociales, puesto que un rendimiento social adecuado permitirá a la empresa asegurarse una “licencia” social para actuar, mejorar su imagen así como aumentar la confianza de los stakeholders contribuyendo además a la obtención de mejores rendimientos tanto económicos como medioambientales.

En la misma línea varios documentos de la Unión Europea reflejan la importancia de la responsabilidad social. En el Libro Verde “*Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*”⁴⁵ se considera como la actuación de forma responsable facilita el éxito sostenible de la empresa y como ello implica que la empresa deba ser responsable ante sus empleados y otros stakeholders. En dicho informe se define la responsabilidad social de la compañía como “el concepto donde las compañías integran asuntos sociales y medioambientales a sus operaciones empresariales y su interacción voluntaria con sus stakeholders”, de manera que el aumento de la preocupación por una conducta responsable permite el éxito sostenible de la empresa (pág. 7).

⁴³ Surge la teoría de la entidad, en la que los propietarios y la empresa dejan de ser una unidad para figurar separados. El paso de la teoría de la propiedad a la de la entidad refleja un cambio en el punto de vista de la gestión, ésta gozaba del derecho a utilizar así como del poder de control y adquiría dos tipos de responsabilidades la primaria (con los accionistas e inversores) y la secundaria (con la sociedad, entre la que figuran los propios trabajadores) (Chen, 1975).

⁴⁴ La sostenibilidad es considerada un concepto más amplio que el de responsabilidad social, en este sentido se considera que cualquier organización para ser sostenible a largo plazo debe ser financieramente autosuficiente y responsable desde el punto de vista social (Finch, 2004).

⁴⁵ Comisión de las Comunidades Europeas, COM 2001/366 (U.E. 2001).

Además, es necesario tener en cuenta que el reconocimiento creciente de la responsabilidad social empresarial, es considerada tanto por las empresas como por los políticos y otros stakeholders como un elemento importante de nuevas y emergentes formas de gobierno que facilitan la respuesta a los siguientes cambios del entorno (U.E., 2002d⁴⁶):

- La globalización, que en la medida en que incrementa la gama de actividades empresariales da lugar a una responsabilidad que se extiende al ámbito global.
- La preocupación de los consumidores por la actitud de la compañía en relación con el impacto sostenible y, por tanto, la tendencia, por su parte, a recompensar a las empresas responsables tanto desde la perspectiva social como medio ambiental.
- Como consecuencia de lo anterior los aumentos en la demanda de información, los stakeholders-financieros solicitan información más allá de la tradicional, que les permita conocer los factores de éxito y riesgo de la compañía así como el interés de la misma por la opinión pública.
- La consideración del conocimiento y la innovación como factores importantes para la competitividad las empresas lo que da lugar al interés por retener al personal más competente y más hábil.

Atendiendo a estas consideraciones se podría afirmar que la sostenibilidad constituye una fuente de ventaja competitiva para el éxito de la empresa, por lo que se puede analizar bajo la visión de la estrategia basada en los recursos (Pearce, 2003)⁴⁷.

La importancia de la responsabilidad social corporativa hace que sea imprescindible para su implantación que las empresas la incorporen a su estrategia empresarial y que tal compromiso llegue al nivel del Consejo de Administración⁴⁸, provocando un cambio en la visión del gobierno de la empresa (como puede verse en la figura) Así, el valor central de la

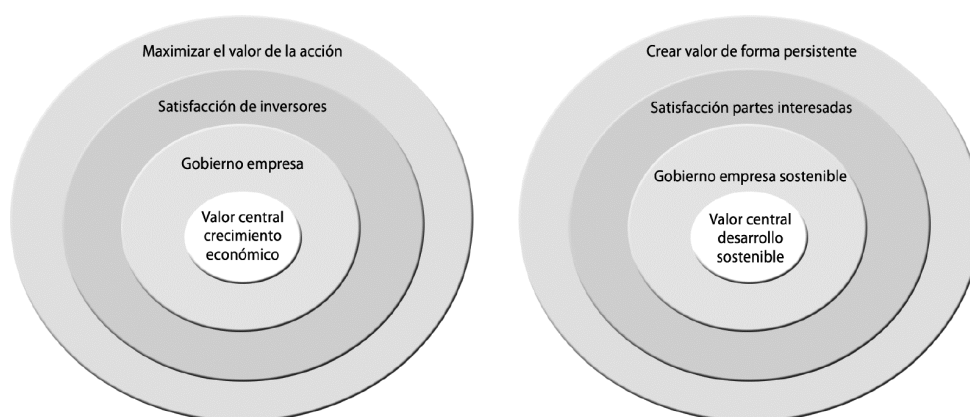
⁴⁶ Comunicación sobre “la responsabilidad social empresarial: La contribución de la empresa al desarrollo sostenible” (U.E. 2002d).

⁴⁷ Se considera que está vinculada a dos fuentes indiscutibles de ventaja competitiva en la actualidad: la innovación y la reputación. Así la sostenibilidad se relaciona con la capacidad de innovar atendiendo a la idea de que un equipo humano que cumpla los atributos de diversidad y calidad presenta las características de un equipo de innovación exitoso (Pearce, 2003). Por otro lado la relación entre sostenibilidad y reputación está fuera de toda duda, en los mercados desarrollados los consumidores consideran que la responsabilidad social y medioambiental constituyen parte de las características de los productos y servicios.

⁴⁸ Con este fin se ha elaborado “el Código de Gobierno para la empresa sostenible” como herramienta susceptible de ayudar a los máximos órganos de gobierno de las empresas españolas a integrar en sus actividades y decisiones los principios del desarrollo sostenible.

organización deja de ser el crecimiento económico, para ser el crecimiento económico, social y medioambiental (sostenible), para lo que la empresa deberá ser gobernada de manera sostenible, mediante la satisfacción de todas las partes interesadas (en lugar de sólo los inversores) y teniendo como objetivo la creación de valor de forma persistente (dejando de considerarse prioritario la maximización del valor al accionista).

Figura 1. El gobierno de la empresa sostenible



Fuente: Fundación entorno, IESE y Pricewaterhousecoopers (2002, pág. 24)

En el mismo sentido, podría decirse que en una empresa sostenible definida como “aquella que crea valor económico, medioambiental y social a corto y largo plazo, contribuyendo de esa forma al aumento del bienestar y al auténtico progreso de las generaciones presentes y futuras, tanto en su entorno inmediato como en el planeta en general” (Código de Gobierno de la empresa sostenible, 2002, pág. 8)⁴⁹, la responsabilidad social corporativa debe afectar a distintos ámbitos organizativos: el gobierno corporativo, la dirección estratégica, la gestión y el control interno, la información corporativa y auditoría, la certificación la inversión socialmente responsable y la comunicación y reconocimiento externo AECA (2004, pág. 28).

La gestión de los recursos humanos de la empresa se ve así afectada por la responsabilidad social y la búsqueda de sostenibilidad, ya que debe procurar desarrollar

⁴⁹ Fundación entorno, IESE, Pricewaterhousecoopers (2002)

comportamientos socialmente responsables con respecto a los empleados entre los que AECA (2004, pág. 55) considera:

- La formación y el aprendizaje continuo para todos los niveles de la organización.
- La delegación y trabajo en equipo buscando la motivación.
- La transparencia y la comunicación a todos los niveles.
- La conciliación entre el trabajo y la familia, flexibilidad laboral y horarios razonables.
- La diversidad de la fuerza laboral que podrá encontrarse representación de distintos grupos étnicos y sociales.
- Los salarios justos a través de una política de retribuciones coherente y transparente.
- La igualdad de oportunidades y procesos de selección y contratación responsables.
- La participación en beneficios y en el capital por parte de los empleados de manera que fomente la gestión y la marcha de la empresa.
- La empleabilidad y perdurabilidad del puesto de trabajo buscando el desarrollo profesional y humano.
- La salud y seguridad en el puesto de trabajo y responsabilidad con todos los grupos de interés en procesos de reestructuración⁵⁰.

Por su parte en la comunicación relativa a “*La Responsabilidad Social de la empresa: un contribución empresarial al Desarrollo Sostenible*” (U.E., 2002d), se destaca igualmente la idea de que la responsabilidad social debe abarcar los diferentes ámbitos de la organización empresarial y se plantean distintas actuaciones con el fin de fomentar la actuación socialmente responsable de las empresas entre las que destacamos la elaboración de los “códigos de conducta” como instrumentos que contribuyen al desarrollo de los derechos humanos, laborales y medioambientales fundamentales y que alcanzan una mayor relevancia en países donde las autoridades gubernamentales no obligan al cumplimiento de unas normas mínimas sobre estas cuestiones.

⁵⁰ Además se contemplan los comportamientos responsables socialmente con clientes, proveedores, la competencia, la comunidad local y la sociedad en general.

La necesidad de hacer públicos los comportamientos de las empresas que resultan ser socialmente responsables o sostenibles parece imprescindible para fomentar la responsabilidad social de las compañías. Con esta finalidad se han utilizado varios mecanismos entre los que podemos destacar las etiquetas⁵¹, la publicación de información que permita conocer en que medida la empresa ha tenido en cuenta factores sociales, medioambientales y éticos en su actuación⁵², las certificaciones y la consideración de la inversión socialmente responsable que tal como señala AECA (2004, pág. 63), es la expresión más extendida del apoyo de los mercados financieros a las buenas prácticas en responsabilidad social corporativa.

Sánchez, Rodríguez y Ricart (Sánchez et al., 2002) consideran que el concepto de inversión responsable ha sufrido un cambio en los últimos años, así si bien en principio se consideraba una inversión responsable aquella que se realizaba en una empresa que no se vinculada a una actividad que se consideraba negativa (en EEUU se penalizan las empresas tabaqueras en el Reino Unido las que fabrican armas) hoy en día la inversión responsable no discrimina negativamente sino positivamente en el sentido de que se trata de invertir en empresas que desarrollan, de acuerdo con la responsabilidad social prácticas internas y externas, entre las internas se consideran las relacionadas con los empleados y proveedores y las externas con la comunidad.

La idea de que las empresas serán evaluadas por su cumplimiento con la responsabilidad social se constata por la existencia, en la actualidad, de diversos índices como el Dow Jones Sustainability⁵³, el de FTSE4 Good Sustainability o en nuestro país el Merco (evolución de la reputación corporativa) para medir la reputación o el

⁵¹ Se basa en los derechos de información de los consumidores, ya que dada su creciente preferencia por productos responsables, tanto social como medioambientalmente, demandan información relevante sobre las condiciones sociales y medioambientales de producción que les permita tomar decisiones documentadas. A este respecto las etiquetas verificadas constituyen un instrumento de información para los consumidores junto con las demandas realizadas al fabricante y la información suministrada por las organizaciones de consumidores.

⁵² En los últimos años se ha desarrollado la idea de que informar sobre el triple bottom line, a través de indicadores, económicos, sociales y medioambientales constituye una buena práctica, al tiempo que se demanda un mayor consenso en relación con el tipo de información suministrada, los indicadores utilizados y la fiabilidad de su evaluación así como el procedimiento de auditoria, cuestiones que analizaremos en el próximo capítulo.

⁵³ Para Finch (2004) el Índice Dow Jones Sustainability es de los más importantes e incluye los cuatro elementos clave de la responsabilidad social corporativa: (1) el impacto medioambiental (2) el gobierno corporativo (3) el impacto social y (4) las prácticas en el lugar de trabajo.

cumplimiento de la responsabilidad social de la compañía, lo que a su vez refleja la importancia adquirida por estas cuestiones para quienes toman decisiones relacionadas con la empresa.

Así los índices de sostenibilidad se consideran una respuesta al interés de los inversores por llevar a cabo inversiones éticas y socialmente responsables⁵⁴ y constituyen un intento para desarrollar rankings sobre la evaluación de la sostenibilidad de manera que ayudan a los inversores a identificar las empresas cotizadas que desarrollan prácticas de sostenibilidad.

⁵⁴ Facilitan a los gestores y sociedades de fondos de inversión la creación de fondos de inversión socialmente responsables.

1.3 LA NECESIDAD DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS

El entorno empresarial actual ha dado lugar a que la información sobre los recursos humanos adquiera un máxima importancia. Podemos considerar que un aumento de las necesidades informativas sobre estas cuestiones deriva de la relevancia que los elementos intangibles de la empresa han adquirido en el entorno actual, y por tanto, de la importancia reconocida del elemento humano como integrante de los mismos. Hoy en día se reconoce comúnmente que cuestiones como la rapidez, la flexibilidad, y la capacidad de innovación constituyen características fundamentales para el logro de la competitividad, condicionante básico del éxito empresarial. A este respecto está fuera de toda duda el papel de los intangibles y, en concreto, del elemento humano en el desarrollo de las características anteriores, lo que origina que todos los interesados en la marcha de la organización demanden información sobre dichos recursos.

Hoy en día el grado de acuerdo con respecto a la cada vez menor importancia de los activos tangibles como motor de competitividad es evidente. Las diferencias entre el valor de mercado y el valor contable de las compañías son una realidad de la que, en gran medida, a la ausencia de información en los estados contables sobre una gran parte de los activos de la empresa, precisamente aquellos a los que es atribuido el mayor peso el proceso de generación de valor: los intangibles, el capital intelectual y, en particular, el capital humano que, como hemos visto anteriormente es simultáneamente un componente primario del capital intelectual y un elemento básico para el desarrollo de los restantes componentes.

A este respecto hay que tener en cuenta que a diferencia de lo que ocurre con el resto de los intangibles, la preocupación por la ausencia de información sobre los recursos humanos en los informes financieros no es una cuestión actual, desde la década de los sesenta, esta preocupación está presente en el interés de los organismos reguladores y en las investigaciones realizadas en el área contable, dando lugar a la que se denominó Contabilidad de Recursos Humanos⁵⁵.

En 1973, la American Accounting association, señala la tendencia global a cuestionar la capacidad informativa de los informes contables para satisfacer las

⁵⁵ “El proceso de identificar y medir datos sobre los recursos humanos y comunicar esta información a las partes interesadas” (AAA, 1973, pág. 169).

necesidades de los usuarios ya que al ser preparados atendiendo al modelo contable tradicional carecen de contenido informativo acerca de los recursos humanos (A.A.A., 1973, pág. 170) y en el Report of the Committee on Accounting for Human Resources (A.A.A., 1974, pág. 116) se reitera la consideración de los recursos humanos como recursos económicos puesto que implican la obtención de beneficios económicos para la organización; además, en el mismo se señala que su importancia es mayor que la del resto de los recursos ya que las personas, en la medida en que proporcionan las ideas, los conceptos y la estructura para coordinar los recursos financieros y físicos, son los medios a través de los cuales otros recursos ganan utilidad.

La necesidad de información sobre los recursos humanos se fundamenta, por un lado, en el hecho de que facilita la tarea de gestión de dichos recursos y, por otro, en que, a su vez, permite la evaluación de dicha gestión.

Así, el hecho de que los recursos humanos se consideren fundamentales para cualquier organización, con las repercusiones que esto conlleva a nivel estratégico, tiene su impacto en el sistema informativo para la gestión desde el momento en que los directivos demandan información relacionada con dichos recursos con el fin de poder desarrollar políticas de actuación que originen una mayor contribución del equipo humano a la actividad empresarial así como un aumento de su valor para la empresa.

En este sentido, Flamholtz (1972) considera que el papel de la contabilidad es muy importante como sistema que debe informar acerca de los recursos humanos de la empresa, argumentando dicha idea a través de los objetivos del sistema contable establecidos por el Committee to Prepare a Statement of Basic Accounting Theory (AICPA, 1973) entre los que figuran; facilitar las tomas de decisiones relativas a los recursos escasos, ejercer la función de dirección y control de los recursos materiales y humanos de las organizaciones, la custodia de dichos recursos y, por último, la función de control social.

Atendiendo a la idea de que uno de los principales objetivos del sistema informativo para la gestión es ayudar a la toma de decisiones, y teniendo en cuenta la tendencia existente en la actualidad hacia el enfoque estratégico en la gestión de recursos humanos (Ulrich et al. 1991; Pleffer, 1994; Yeung y Berman, 1997; Guest, 1997; Pleffer y Veiga, 1999; Sheppek y Militello, 2000), el sistema informativo interno deberá preocuparse de

obtener toda la información necesaria para llevar a cabo dicha gestión. Es decir, la información deberá tener un enfoque estratégico y proporcionar datos que permitan el desarrollo de la gestión de los recursos humanos como ventaja competitiva. En esta línea Tejedor y Aguirre (1998, pág. 235) indican que la consideración del conocimiento como un “motor de competitividad” ha motivado la preocupación por su gestión⁵⁶, y señalan la necesidad de elaboración de información que permita generar o captar el conocimiento, estructurar y aportar valor al conocimiento captado, transferir el conocimiento y fijar mecanismos para su utilización y reutilización por parte de las personas y equipos de la empresa.

The Financial and Management Accounting Committee del IFAC, en su documento “*La gestión y medición del capital intelectual*” (1998, pág. 9) señala algunas de las funciones a desempeñar para la gestión de los recursos humanos que implican la necesidad de información sobre los mismos:

- la construcción de un inventario de las competencias del personal,
- el análisis del entorno y la determinación de las competencias que deben ser desarrolladas o adquiridas con el fin de satisfacer los objetivos estratégicos,
- el desarrollo de un sistema que permita alcanzar el conocimiento, las habilidades o el grado intelectual requerido,
- el desarrollo de un sistema de recompensa y evaluación que vinculado a la adquisición y aplicación de competencias concuerde con los objetivos estratégicos de la organización.

Por su parte Lank (1997) señala la necesidad de que la información acerca de los recursos humanos incluya aquellos datos que permiten satisfacer la necesidad organizativa de apalancar el conocimiento y de que éste se convierta en capital estructural⁵⁷, para los que considera necesaria la evaluación de las siguientes áreas informativas:

⁵⁶ Que definen: “el conjunto de procesos que permiten utilizar el conocimiento como factor clave para añadir y generar valor”.

⁵⁷ Planteamiento iniciado por Edvinsson (1997) para quien los directivos desempeñan un papel fundamental en la transformación del capital humano en estructural, al tiempo que consideran como objetivo de la gestión del conocimiento la mejora de la capacidad de crear valor.

- procesos de recompensa y rendimiento individuales.
- aproximaciones al reconocimiento del personal.
- integración con los procesos clave de la empresa.
- infraestructura y formación para familiarizar al personal con las herramientas relevantes de innovación tecnológica.
- facilitar la contribución a la base del conocimiento.

Como un aspecto particular de la importancia de la información para la toma de decisiones relacionadas con los empleados, es importante tener en cuenta el carácter motivacional que puede tener el sistema informativo interno como sistema de comunicación de información a los miembros de la empresa, sobre todo desde la perspectiva de su contribución a objetivos estratégicos ligados al personal como: la implicación, motivación y satisfacción de los trabajadores así como al aprendizaje organizativo.

En la medida en que el sistema informativo interno desempeñe ese papel comunicador condiciona la existencia de un clima laboral favorable así como la participación de los trabajadores en la toma de decisiones⁵⁸. Así, la ausencia de comunicación interna reduciría la eficiencia de los trabajadores en las empresas al influir negativamente en la motivación, satisfacción e implicación de los empleados, dificultando tanto la transmisión de la cultura organizativa de la empresa entre los miembros como el logro de la estrategia empresarial.

En lo que respecta a la influencia del sistema de información en la *participación* de los trabajadores Delisi (1990, pág. 86) señala “lo primero es informar a los trabajadores individuales abarcando todos los niveles de la organización” de esta manera se aumenta la moral, el entusiasmo y la creatividad al aumentar la autonomía y responsabilidad.

La comunicación de información a los miembros de la empresa además de fomentar la implicación, también contribuye a su motivación y satisfacción. El hecho de que la empresa informe a sus trabajadores aumenta la motivación y al informar sobre las recompensas vinculadas a cada rendimiento aumenta, además, la satisfacción. En lo que

⁵⁸ La propia descentralización también provocaría una necesidad mayor de información.

respecta a esta última hay que considerar que los empleados se encontraran satisfechos cuando la dirección les haga participe tanto de las políticas de actuación como de los resultados, en la medida en que de esta manera se refleja la consideración que los directivos tienen hacia los trabajadores.

Así, como indica Rayburn (1974, pág. 26) “Cuando el individuo ve claramente que la empresa es indiferente a sus necesidades, se siente menos dispuesto a realizar sus mayores esfuerzos”. La empresa se ve por ello en la necesidad de justificar que tiene en cuenta al individuo.” Así dicho autor señala (pág. 30) “Si el clima existente en una empresa transmite interés y respecto a sus asalariados, habrá reciprocidad, por lo mismo, cuando el clima social es sano, los asalariados responden y la empresa es próspera”.

1.3.1 LAS NECESIDADES DE INFORMACIÓN EXTERNA

La información sobre recursos humanos no sólo tiene interés para los gestores, como ya hemos señalado, todos aquellos afectados por la marcha de la empresa podrían tener interés en esta información.

En este sentido, siguiendo a Westphalen (1999) podríamos considerar el interés de esta información a distintos niveles: en primer lugar, el nivel social, donde se incluiría el interés de las organizaciones internacionales de carácter público y los gobiernos, en un segundo nivel, se podrían incluir las necesidades informativas de los interesados en la marcha de la empresa como: los sindicatos, los empleados, los inversores y otras empresas, por último, se encontraría el nivel personal, donde figurarían los intereses de los empleados potenciales, las familias o los subcontratistas

Desde el momento en que el conocimiento, la innovación y el dinamismo de las empresas son claves para el crecimiento de la empresa, las regiones y los países, políticos y administraciones muestran un creciente interés en los intangibles y los recursos humanos. Medir la inversión en recursos humanos y mejorar la información acerca de los mismos contribuye a la obtención de beneficios de carácter público al ayudar al diseño de políticas encaminadas a estimular la inversión en intangibles, en general, y a favorecer el desarrollo

de una mayor inversión privada en cuestiones de educación y formación (Johanson, 1998), dirigiendo a una optimización en el uso de los recursos.

La OCDE ha admitido la importancia de las inversiones en intangibles (incluyendo las relativas a formación) desde comienzos de los 90. En OCDE (1996)⁵⁹ se consideran las distorsiones provocadas en el mercado de capitales derivadas de la incapacidad de reconocerlos y medirlas, aún cuando tales inversiones son fundamentales como condicionantes del crecimiento empresarial, la productividad, la rentabilidad y la creación de riqueza, en consecuencia se indica la necesidad de mejorar los sistemas de información y ayuda a la toma de decisiones en forma que concuerden con el hecho de que la adquisición y utilización del capital humano es un factor clave para la competitividad. La Unión Europea, con el objetivo de preparar guías para promover la enseñanza y el aprendizaje en los países miembros, publicó, en 1995, el documento *“Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento”*, en el que se planteaba la necesidad de adaptar los programas de inversión a las necesidades de una sociedad radicada en el conocimiento, y de fomentar más especialmente las inversiones en recursos humanos. Uno de los objetivos era “tratar de igual manera las inversiones en capital y las inversiones en formación” (Unión Europea, 1995, pág. 52). Otros documentos posteriores reconocen los problemas que supone la carencia de información sobre intangibles. Así, como se recoge en el informe de la unión europea (2003a) *“The Study on Measurement of Intangible Assets and Associated Reporting Practices”*: “... la ausencia sistemática de la información sobre intangibles supone que los estados financieros de las empresas presenten grandes limitaciones a la hora de reflejar la creación de valor empresarial...”.

El interés de los gobiernos en la mejora de la información relativa a los recursos humanos se pone también de manifiesto en iniciativas emprendidas en diferentes países como Dinamarca, Finlandia, Suecia o Reino Unido⁶⁰.

En cuanto a los restantes niveles mencionados, la evaluación del potencial de crecimiento de la empresa para la toma de decisiones de los usuarios externos sólo podrá ser realizada si se mejora la información sobre los intangibles y, en particular, sobre el capital humano.

⁵⁹ Measuring what people know. Human Capital accounting for the Knowledge economy, OCDE

⁶⁰ Los trabajos recogidos en Agora VI (2002), suministran abundante información a este respecto.

La importancia de estas inversiones, unida a las reglas existentes para su contabilización, que impiden en su mayor parte su consideración como activo, causa la existencia de un gap importante⁶¹ entre el valor de los activos tangibles de la compañía recogidos en el balance y su valor de mercado⁶². Diferencia que Backhuijs, Holterman, Oudman, Overgoor y Zijlstra (Backhuijs et al. 1999) consideran una cuestión primordial que influye en las necesidades de información. Esta situación provoca que en industrias de rápido movimiento e innovación, guiadas por intangibles, la ausencia de datos sobre estas inversiones hayan provocado la pérdida de relevancia de la información financiera⁶³ (Lev y Zarowin, 1999).

Otro de los factores, como indican Cañibano, Garcia-Ayuso y Sánchez (Cañibano et al., 1999), que parecen delatar la falta de representatividad de los datos es la existencia de una relación cada vez menor entre el resultado y los valores de mercado de las compañías⁶⁴, si bien es necesario tener en cuenta que la ausencia de información no es el único condicionante de tal situación⁶⁵.

Diferentes estudios que analizan las necesidades de los inversores coinciden en señalar necesidades actualmente no cubiertas por la información tradicional. Así, el informe encargado por la SEC *“Strengthening Financial Markets: Do investors have the information they need”* (SEC, 2001), se indica la necesidad de que los inversores obtengan un mayor conocimiento del negocio y específicamente de la calidad de su equipo directivo y de los activos intangibles que le suministran su ventaja competitiva, entre los que se

⁶¹ El gap entre el valor en libros y de mercado se pone de manifiesto en las fusiones y adquisiciones empresariales. Cuando IBM adquirió Lotus, pagó 3.2 billones de dólares de los cuales 1.84 billones se invirtieron en actividades de investigación y desarrollo así como en activos intangibles, ideas y equipo humano. Flamholtz y Coff (1989) apuntan que el Capital intelectual es el activo fundamental de cara a las fusiones y adquisiciones.

⁶² En este sentido se puede observar como el ratio valor de mercado/valor en libros ha crecido de forma especial en las compañías de servicios y alta tecnología. Backhuijs et al.(1999) resaltan como en Mayo de 1997 el ratio de General Motors era de 1.6, mientras el de Microsoft era de 13.4. En ese mismo año, un grupo de trabajo organizado pro el Centro de Estudios Políticos Europeo examinó el ratio mercado/libros para compañías que operaban en Europa y Estados Unidos, entre 1990 y 1995, encontrando que el ratio en las compañías europeas alcanza una media del 149% en 1990 ascendiendo al 202% en 1995.

⁶³ Mientras, dicha información puede seguir considerandose relevante para empresas que pertenecen a industrias maduras, aquellas con una relativamente baja tasa de innovación y de cambio, en cuyo caso la necesidad de nuevas medidas que permitan la inclusión de información sobre intangibles en los informes financieros será menos importante, al menos desde la perspectiva del inversor

⁶⁴ Así mientras en la década de los setenta los cambios en los beneficios empresariales condicionaban el 25% de los cambios en el valor de mercado de las compañías su impacto en dicho valor, a mediados de los noventa, se redujo a menos del 10%.

⁶⁵ El valor de mercado de las empresas estará condicionado por cuestiones diversas como la situación del sector en el que opera la empresa, distintos factores contextuales cambios en la demanda, tecnológicos...

señalan las capacidades de sus recursos humanos, y ciertas medidas de actuación, entre las que se incluyen la rotación de los empleados y los ingresos por empleado.

Mavrinac y Boyle (1996) corroboran la demanda de mayor información, especialmente por los analistas financieros especializados en organizaciones intensivas en conocimiento. Los aspectos concernientes a la formación y educación de los empleados, su calidad y experiencia son factores relevantes para el éxito empresarial y, por tanto, la estimación del potencial de crecimiento futuro. Mavrinac y Siesfield (1998), a través de una encuesta a analistas, en la que se solicitaba que valorasen, entre 1 y 7, diversos ítems de información, concluye que la publicación de información sobre calidad de recursos humanos podría suponer importantes incrementos en el valor de las acciones de la empresa, por cuanto, datos sobre aspectos ligados a la gestión obtienen puntuaciones altas⁶⁶ con un grado de consenso elevado.

En nuestro país, Camuñez, Moreno y Sierra (Camuñez et al., 2003) estudian la percepción de esta información por parte de los analistas financieros, tratando de averiguar si se reconoce la importancia de la información sobre el capital humano, el impacto que supondría en los inversores la inclusión del capital humano en las cuentas anuales así como que variables pueden influir en la consideración de la información contable sobre el capital humano en la toma de decisiones.

Los resultados de dicho trabajo reflejan que la totalidad de los analistas encuestados⁶⁷ consideran de interés la información acerca de los recursos humanos. Curiosamente, sin embargo, son los analistas con menos experiencia los que atribuyen un mayor valor a esta información y a medida que aumenta el grado de experiencia de los analistas (calificado como alto, medio o bajo) disminuía su nivel de uso.

No está muy clara, sin embargo, la forma en que los inversores incorporan esta información a sus procesos de decisión, ni la repercusión real en sus decisiones. Los

⁶⁶ Entre las diez informaciones consideradas más relevantes, se encuentran aquellas relativas a la credibilidad de la dirección (6.16), la habilidad para atraer empleados (5.61), la experiencia de los directivos (5.54) y la calidad de las políticas de compensación (5.48).

⁶⁷ La población de la muestra se dividió en tres grupos: en el primer grupo se incluyeron el 60% de los analistas atribuyéndoseles un grado de experiencia alto o muy alto, en el segundo grupo, se integraba el 21% de los analistas con un grado de experiencia medio y, por último, en el tercer grupo se incluían el 19% de los analistas con un grado de experiencia bajo o nulo.

trabajos de investigación que analizaron esta cuestión⁶⁸, son escasos y no han llegado a conclusiones claras y generalizables.

Así, Elías (1972) pretendía determinar el efecto en las decisiones de inversión si junto con los informes financieros tradicionales se incluía el coste o la valoración de los recursos humanos⁶⁹, aunque los resultados confirmaban la influencia de dicha información en las decisiones de inversión no fue posible delimitar si las diferencias en las decisiones se debían a los resultados obtenidos por las distintas empresas o a dicha revelación.

Hendriks (1976) realizó una investigación empírica considerando dos hipótesis de partida: por un lado, la influencia de dicha información en las decisiones de los inversores financieros y, por otro, la consideración de ciertas variables catalogadas de “fondo”⁷⁰ como condicionantes del susceptible impacto de dicha información en los decisores. Los resultados confirman dicha influencia, ya que ante la elección de invertir en dos compañías, una con una mayor inversión en recursos humanos que otra se comprueba, después de dos tratamientos distintos en la investigación⁷¹, que al comunicar información sobre los recursos humanos los decisores realizan una inversión mayor en la compañía que presenta una inversión mayor en dichos recursos.

Schwan (1976) partiendo de los trabajos de Elías y Hendriks estudia los efectos de la información sobre recursos humanos en los analistas financieros, las hipótesis contrastadas eran cuatro y relacionaban la información sobre recursos humanos con la valoración a efectuar sobre; (1) los diferentes rankings de capacidades de la gestión de la empresa, (2) la preparación para adaptarse a los cambios y oportunidades, (3) las

⁶⁸ En su mayoría se realizaron en la década de los 70.

⁶⁹ Para lo que utilizó tres grupos de usuarios a los que se comunicó información diferente sobre dos empresas con el fin de observar en cual acometerían su inversión. De manera que a un grupo de sujetos se les presentó información convencional sobre los resultados, a otro sólo sobre los recursos humanos y, al tercer grupo sobre ambas, por otro lado, una compañía reflejaba mejores resultados en la información convencional y la otra en la de recursos humanos. Lógicamente para los dos primeros grupos de usuarios la decisión de inversión resultó ser en la compañía que reflejaba mejores resultados a través de la información convencional o a través de la información acerca de los recursos humanos, sin embargo, el conflicto se presentaba para aquellos sujetos que recibían los dos tipos de información.

⁷⁰ Entre las que se incluyen las características de los decisores y la creencia en el sistema.

⁷¹ A un grupo de sujetos se les comunican información sólo financiera y después de un tiempo ambas (convencional y de recursos humanos) mientras, a otro grupo, se le comunicaba ya directamente junto con la información convencional la de recursos humanos, está última utilizando el criterio de coste histórico. Para el autor una limitación de su trabajo es que los sujetos utilizados en la investigación son estudiantes, sin embargo considera que los resultados incitan a una continuación con esta línea de investigación.

predicciones de los ingresos operativos generados en el año siguiente, y por último, (4) las predicciones significativas de los ingresos netos que serán obtenidos en el informe anual.

De estas hipótesis la (2) y la (4) resultaron significativas pero las limitaciones del estudio impiden la generalización de los resultados a todo tipo de usuarios.

Por su parte, Acland (1976) también desarrolló una investigación sobre el impacto de la información sobre empleados en los analistas financieros, para ello elaboró un informe en el que se incluían 5 variables psicológicas que medían aspectos como: el entorno organizativo, la moral del empleado, la motivación alcanzada por la dirección, la consistencia de los empleados con el sistema y, la satisfacción de la dirección con el trabajo⁷². Los sujetos de la investigación (analistas financieros) debían elegir si invertir en una empresa u otra teniendo en cuenta que una de ellas presentaba tanto una buena actuación financiera como de conducta mientras la otra empresa presentaba una situación financiera mejor que la anterior y el resultado de conducta peor⁷³.

Los resultados sugieren que la decisión tomada por los analistas financieros está influenciada por la comunicación de la información adicional. Sin embargo, la información sobre rendimientos fue la determinante de la decisión⁷⁴. El autor explica tal hecho considerando la posibilidad de existencia de dificultades de comprensión de los datos para los usuarios y también de la atribución de escasa validez que los usuarios atribuían a las medidas psicológicas.

En los últimos años los estudios sobre relevancia de la información sobre recursos humanos se han centrado en sus efectos en el mercado de capitales, aunque hasta la fecha, la investigación tampoco ofrece conclusiones claras y generalizables⁷⁵.

⁷² El autor considera la expansión de la información comunicada por las empresas y dado que existen problemas relativos a la valoración de los recursos humanos opta por la comunicación de este tipo de información a través de indicadores o variables de conducta; para cuya selección se utilizaron tres criterios. Su utilidad como predictor válido del éxito de la empresa, su comprensión por parte de los usuarios de los informes y su capacidad de medición.

⁷³ La investigación se llevó a cabo diferenciando grupos experimentales atendiendo al tipo de información que les era suministrada, información convencional, además de la anterior información sobre indicadores de conducta (recursos humanos) diferenciando, además, si dichos indicadores eran idénticos para ambas empresas y si iban acompañados por información narrativa.

⁷⁴ la empresa con un rendimiento operativo más alto fue la elegida aún cuando su resultado de conducta era peor y, aunque, como ya hemos comentado, se comprobó que al comunicar información sobre indicadores de conducta se producían cambios en las tomas de decisiones de algunos analistas financieros para otros esta información no afectaba a su decisión

⁷⁵ Algunos de estos trabajos serán objeto de revisión el último de los capítulos de este trabajo.

La necesidad de información acerca de los intangibles no sólo debe enfocarse a su utilidad ante las decisiones de inversión. Así, debe tenerse en cuenta que las inversiones en intangibles son también un factor objeto de consideración en las decisiones de los acreedores de la empresa, y por tanto desde esta perspectiva también surge la necesidad de que se comunique información sobre dichas inversiones. A este respecto Ostad, (1997) y Scott, (1994) señalan que los prestamistas deberán prestar especial atención a las inversiones en intangibles a la hora de llevar a cabo el análisis de riesgos de la empresa.

Bergman y Callen (1991) encuentran que las empresas que tienen grandes inversiones en servicios o alta tecnología tienen una capacidad de endeudamiento menor⁷⁶ y obtienen menos financiación ajena que aquellas con grandes inversiones en industria, lo que seguramente explica que las empresas con una gran proporción de intangibles utilicen en mayor medida la financiación propia que ajena⁷⁷.

Aunque la consideración de información sobre intangibles y sobre las capacidades de los recursos humanos en los análisis de concesión de crédito es frecuente, muchas veces se realiza de forma altamente subjetiva e intuitiva⁷⁸, por lo que se hace necesario información que permita una mejor evaluación de sus potencialidades.

Finalmente, los empleados son considerados otro grupo de usuarios con interés en la información sobre recursos humanos. Con respecto a este usuario particular hemos de considerar una doble vertiente en cuanto al interés de la información que comentamos. Así, por un lado, como partícipes en la actividad de la empresa, afectados por su evolución y de una manera directa por la gestión del capital humano, los empleados estarán interesados en conocer su aportación a la creación de valor empresarial. En este sentido podrían considerarse como un inversor que aporta a la empresa recursos y que desea información sobre su uso y remuneración.

⁷⁶ Los autores, comprobaron la existencia de una correlación negativa entre la proporción de activos intangibles en relación con el valor total de la empresa y su nivel de apalancamiento financiero

⁷⁷ Véase también Skinner, 1993.

⁷⁸ Aunque las entidades financieras descansan frecuentemente en modelos para la evaluación del riesgo de crédito, los analistas utilizan también su juicio, basado en competencias de la dirección o en su conocimiento de la empresa para la decisión final, sobre todo en el caso de empresas pequeñas y medianas. Véase a este respecto Hall (2003).

Por otro lado la emergencia del principio de “responsabilidad social corporativa” y lo que implica en cuanto a necesidad de gestionar las repercusiones de la actividad de la empresa en su entorno y ante la sociedad, supone que la información sobre los empleados adquiere su máxima importancia desde esta perspectiva de responsabilidad social. Las cuestiones sociales, en particular la información sobre el impacto de la actuación de la empresa sobre el empleo y la calidad de vida, además de ser de interés general, tienen para los empleados, como grupo directamente afectado, un interés primordial.

Como resumen de esa dualidad en el interés de los trabajadores, en conocer tanto su contribución a la empresa como la aportación o las repercusiones que sobre ellos tiene su actuación, nos parecen especialmente apropiadas las palabras de Cañibano (1980, pág. 124) quien ya en esos momentos se expresaba en los siguientes términos: “en una sociedad que progresa tecnológica y culturalmente, se exigirá un mayor nivel de información de ámbito económico, los trabajadores demandan información que les permita conocer el ingreso de la unidad productiva a la que se encuentran integrados, su contribución al mismo así como otros aspectos ligados al logro de una auténtica calidad de vida”.

Tanto en el ámbito académico como en el profesional, se reconoce generalmente la necesidad de un nuevo sistema de información económica que refleje la responsabilidad social asumida por la empresa. De manera que la respuesta del sistema informativo empresarial no sólo implique la necesidad de que en el mismo se incorpore un mayor volumen de datos sino que también es necesario que se tenga en cuenta la ampliación del espectro de usuarios, perdiendo importancia la figura del accionista a favor de los nuevos usuarios de la información.

Es en este contexto en el que la figura del empleado como usuario de la información empresarial ha adquirido mayor importancia y consideración⁷⁹. Apareciendo la necesidad

⁷⁹Aunque el reconocimiento de los empleados como usuarios de la información contable, es realmente anterior y figura, junto con la especificación de sus necesidades informativas, en diferentes documentos elaborados por distintos organismos profesionales contables: The American Accounting Association (1966) “*Statement of Basic Accounting Theory*”, The Financial Standard Board (SFAC n° 1), Institute of Chartered Accountants in England and Wales (1975) “*Corporate Report*”, The Canadians Institute of Chartered Accountants ” *Corporate Report its future evolution*” (1982), The Research board of the Institute of Chartered Accountants in England and Wales (1988) “*Guidelines for financial reporting standards*”, The Institute of Chartered Accountants of Scotland by P.Mcmonnies (1988) “*Making Corporate reports valuable*”, Naciones Unidas (1989) “*International Accounting and Reporting issues*”, AECA (1999) “*Marco conceptual de la Contabilidad Financiera*”.

de informar sobre cuestiones relativas a la satisfacción en el trabajo, a las condiciones del entorno laboral, y a las oportunidades de desarrollo así como la implicación de la empresa en la comunidad, en la medida en que tales cuestiones se consideran condicionantes de la permanencia del empleado en la empresa (Guthrie et al., 1999).

Desde el punto de vista del trabajador la información debe servir para valorar sus seguridad en el puesto de trabajo, su posición, la recompensa obtenida por su tarea en la empresa⁸⁰ así como para decidir a nivel personal si se identifica o no con la imagen de la compañía (Taylor et al. 1979).

Además, también se considera de forma generalizada la necesidad de informar a los empleados sobre cuestiones relacionadas con el empleo, en la que se recogerían cuestiones como estabilidad, promoción y justicia en la distribución de recompensas, formación, seguridad y salud en el trabajo y relaciones industriales (Taylor, Web y McGingley (Taylor et al. 1979); Maunders, 1981, Lewis, Parker y Sutcliffe, [Lewis et al. 1984] y Brio, 1995).

Otros aspectos de interés para los trabajadores son aquellos relacionados la preocupación por los grupos minoritarios, y los derechos humanos que también sirven para que los empleados puedan identificarse con la imagen de la compañía (Taylor et al., 1979).

⁸⁰ Recompensas que no abarcarían sólo las expresadas en términos monetarios sino también beneficios como economatos, flexibilidad de horarios y guarderías, entre otros.

**Capítulo 2 CONTENIDO Y PRESENTACIÓN DE LA INFORMACIÓN
ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS**

2.1 INTRODUCCION

En el entorno empresarial actual se ha acrecentado la necesidad de información sobre los recursos humanos, las empresas necesitan sistemas de información que les permitan valorar las habilidades, talento y actitudes de los empleados, así como medir y gestionar su capital intelectual y los diferentes grupos de interés necesitan conocer tanto la contribución de estos recursos a la creación de valor como el impacto de la actividad de la empresa sobre los empleados.

El modelo contable actual no responde a esas necesidades, las reglas existentes no permiten la contabilización como activo de una gran parte de los intangibles, entre ellos el capital humano. Así, no sólo los salarios, también las inversiones que la empresa pueda realizar para dotar o desarrollar capacidades, se consideran consumos del periodo, resultando en una información altamente deficiente. Como consecuencia, distintas instituciones, gobiernos, empresas y académicos se han preocupado por la búsqueda de soluciones a este problema informativo, desarrollando modelos analizando la posibilidad del establecimiento de guías o normas que orienten a la empresa en la producción y comunicación de información sobre sus recursos intelectuales y humanos y permitan a los usuarios su adecuada interpretación y comparación.

En este capítulo, comenzamos revisando los principales motivos que impiden el reconocimiento de los activos humanos en el Balance, para, a continuación analizar las posibilidades que puede suponer cara a la solución de este problema informativo la publicación de información no financiera y en particular el uso de modelos sobre capital intelectual o los informes de carácter social. Al tratarse de una información que, hasta el momento, es de presentación voluntaria, analizamos también los motivos que, teóricamente, la empresa puede tener para su publicación u omisión y por tanto las circunstancias en las que los diferentes interesados tendrán acceso a esa información.

2.2 LA INCORPORACION AL BALANCE DEL ACTIVO HUMANO

Nuestro interés en este apartado se centra en la consideración de la posibilidad de incorporar información sobre capital humano en los estados contables a la luz de los criterios recogidos en la normativa.

Aunque el capital humano es considerado como un recurso esencial en la empresa, la información financiera presta poca atención o prácticamente ignora la existencia de esos recursos. La primacía de fiabilidad sobre la relevancia de la información nos ha llevado al seguimiento de reglas que no permiten la consideración como activos de las inversiones en recursos humanos⁸¹.

En general, sea a través de una definición explícita o implícitamente un activo se define como un recurso poseído o controlado por la entidad, del que se espera la obtención de beneficios económicos futuros que puedan ser medidos con fiabilidad. De manera particular, las definiciones de activos intangibles añaden a esas características la naturaleza no física de los recursos y su necesaria identificabilidad. Así, por ejemplo, El IAS 38 considera que un activo intangible es: “un activo identificable no monetario sin sustancia física mantenido para su utilización en la producción u oferta de bienes y servicios, para rentar a otros, o para propósitos administrativos. Un activo es un recurso controlado por una empresa como resultado de sucesos pasados y con el que se espera la generación de beneficios futuros” y, en nuestro país AECA (1991), considera como características propias de los intangibles la inmaterialidad, la capacidad de generar beneficios futuros, la proyección de estos activos a lo largo de más de un ejercicio económico y, en consecuencia, su necesaria amortización.

En principio el reconocimiento de los recursos humanos no está conceptualmente excluido de la definición, sin embargo la normativa contable, para la generalidad de las

⁸¹ Cañibano et al.(1999) destacan el hecho de que las inversiones en intangibles tales como innovación, y las inversiones en recursos humanos con el fin de obtener niveles superiores en el conocimiento y mejoras tecnológicas, que están dirigidas a aumentar las capacidades de la empresa, deberían ser reconocidas como activos susceptibles de reconocimiento y publicación en los estados financieros. Sin embargo, indican como atendiendo a los principios y normas contables que están en vigor en la mayoría de las países, sólo figuran como un gasto más del ejercicio, a pesar de que contribuyen a generar ingresos futuros.

empresas, no admite el tratamiento de tales recursos como activos. Esta situación se deriva de la consideración de las características incorporadas a la definición.

El problema de la identificabilidad, aunque no exclusivo de este tipo de intangibles, es uno de los obstáculos fundamentales para el reconocimiento de los recursos humanos como activos. El conocimiento, está en muchas ocasiones inseparablemente ligado a la existencia de otros activos tangibles o intangibles, con lo que la identificación de los distintos conceptos que integran los activos intangibles⁸², a efectos de reconocimiento, resulta difícil. El capital humano, igual que otros componentes del capital intelectual es en su mayoría un capital generado internamente, no identificable.

Otra dificultad, no menor, surge ante la mención de la condición de propiedad o control del recurso, lo que implica que los frutos de la inversión en recursos humanos puedan ser percibidos por quien invierta en los mismos a medida que se devenguen OCDE (1996). Los empleados de la compañía, el conocimiento o las capacidades pertenecen a los propios individuos y, puesto que los empleados son libres de abandonar la empresa, existe una incertidumbre elevada en la obtención de los beneficios económicos futuros. A diferencia de otros elementos que contribuyen a generar valor a la empresa la relación contractual que mantienen con la misma no implica que la empresa sea propietaria ni que disponga de capacidad para comerciar con ellos. Por ello, siguiendo dichos requerimientos resulta complicado el reconocimiento de los recursos humanos ya que cuando una empresa no puede controlar los beneficios económicos futuros que pueden derivar de un staff hábil y formado resulta complicada su definición como intangibles; a menos que existan derechos legales para protegerlos⁸³ y que se puedan obtener los futuros beneficios económicos esperados para ellos.

La incertidumbre asociada a la obtención de beneficios económicos futuros no es un problema único de los recursos humanos, otros recursos intangibles comparten este

⁸² Como la diferenciación entre el capital humano y la tecnología o el valor del cliente.

⁸³ A este respecto dado que no se puede poseer el activo invertido en el capital humano se contempla la posibilidad de que se definan contratos que permitan el control de dicha inversión con individuos que adquieren conocimiento utilizando financiación que proviene de las empresas y de los gobiernos (aunque estos contratos no se consideran contablemente equivalentes al control del activo y por tanto se tratan como gastos corrientes). Las empresas pueden financiar las inversiones en formación, a través de una reducción de salarios y los gobiernos pueden entregar subsidios por formación y préstamos de educación.

obstáculo para su reconocimiento⁸⁴. Su solución implica la reducción de esa incertidumbre. En este sentido, Lev y Zarowin (1999), que utilizan como referencia la definición de activo recogida en el marco conceptual del FASB, en la que no se explicita que deban ser propiedad de la empresa⁸⁵ proponen como alternativa para la activación de intangibles la consideración, en un primer momento, de los costes asociados a tales inversiones como gastos y, una vez que se hubiesen materializado los beneficios asociados a los mismos, su reconocimiento como activo a través del reestablecimiento de los estados financieros previos, de manera que se corregiría la infraestimación de las ganancias durante el periodo objeto de reestructuración (aquel en el que se acometieron las inversiones) y la sobreestimación de las ganancias en los periodos siguientes, ya que habría que ir reconociendo la amortización durante el período de tiempo estimado de obtención de beneficios⁸⁶.

En esta misma línea se pronuncian Johanson, Eklov, Holgrem y Martensson (Johanson et al., 1999) al señalar que el problema estaría, más que en asignar los ingresos futuros a una inversión concreta, en tratar de vincular el desarrollo de un producto específico futuro a un recurso específico. Para estos autores la inversión en formación de los asesores cumpliría los requisitos para su activación en igual medida que el software⁸⁷.

Además del problema del control y de la incertidumbre asociada a los beneficios futuros, y siguiendo el planteamiento de Backuijs et al. (1999), para quienes en la actualidad existe un consenso claro sobre la existencia de un vínculo entre el desembolso en intangibles y la posibilidad de generación de ingresos en el futuro⁸⁸, es necesario tener en cuenta la existencia de otras limitaciones asociadas a su reconocimiento debido, fundamentalmente, a las dificultades asociadas a su valoración económica.

⁸⁴ De hecho, la necesidad de tener una certidumbre razonable en la medición y verificación de la magnitud de los intangibles se considera como la principal limitación para el reconocimiento de esos activos (Cañibano et al., 1999; Hendriksen, 1982; Backuijs et al., 1999).

⁸⁵ “cualquier elemento comúnmente utilizado para la producción de bienes o servicios, bien tangibles o intangibles, tanto si tienen o no valor de mercado o si en cualquier caso tienen valor de cambio, y capacidad para producir beneficios económicos futuros” (FASB, 1985).

⁸⁶ Así los autores ponen como ejemplo la situación de reestructuración de la organización, en la que se invierte en la formación de los empleados, adquisición del “saber-hacer”, adquisición de tecnología y reorganización de líneas y divisiones de producción.

⁸⁷ A diferencia de Lev (1997) quien argumentaba que se podían asociar los elementos intangibles a los ingresos futuros al igual que se hacía con los tangibles, en cambio, indicaba que lo que resultaba difícil era vincular los ingresos futuros a una inversión específica en los recursos humanos.

⁸⁸ Los autores señalan como al denominar la etapa económica actual como “la economía del conocimiento” se reflejan estas consideraciones.

2.3 LA VALORACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

La OCDE (1996) en su informe “*Measuring what people know*” señala que el factor determinante de la consideración de un activo es su capacidad para generar ingresos y, en ese sentido, los recursos humanos cumplen dicha condición en igual medida que el capital físico. Sin embargo, su reconocimiento implica también la necesidad de que los recursos humanos puedan ser medidos a través de su output potencial o competencias específicas, de que el coste asociado a los recursos humanos el “precio de la renta” (salario, entre otros) pueda determinarse objetivamente y, por último, que tanto en el mercado de trabajo como en el mercado de capital se reconozcan estimaciones del valor potencial del output de las inversiones en recursos humanos, anotando las dificultades derivadas del hecho de que, a diferencia de los activos físicos, con respecto al elemento humano sólo las rentas y no el valor del activo se pueden obtener a través del mercado e, incluso, sin cierto grado de seguridad.

A este respecto, en la línea de identificar los problemas asociados a la valoración de intangibles, Leadbeater (1999), Lev y Zarowin (1999) y García-Ayuso (2003) consideran que una de las razones que dificulta dicha valoración es la ausencia de un mercado de intangibles.

Para Leadbeater (1999) los mercados de intangibles no presentan las condiciones necesarias para su buen funcionamiento entre las que los autores citan, la existencia de un gran número de compradores y vendedores dispuestos a negociar, la posible valoración justa de la utilidad de los productos y la posible formulación y ejecución de los contratos a bajo coste. Además, señalan como las características que presentan los intangibles, que se pueden aplicar a los recursos humanos, dificultan el buen funcionamiento de dicho mercado, por ejemplo, las negociaciones son difíciles dado que las compañías mantienen en secreto su “saber-hacer”, los costes de transacción de su “saber-hacer” son altos (se requieren unos niveles de confianza más altos), por otra parte, los potenciales adquirientes de intangibles frecuentemente requieren servicios orientados al cliente, por ejemplo, servicios legales o contables que pueden tener un mercado limitado o personalizado donde la fijación de un precio justo resulta más complicado, entre otros.

Además Leadbeater (1999) señalan que el valor de los intangibles y del conocimiento depende, en una gran medida del contexto⁸⁹, los activos de conocimiento pueden perder valor al cambiar de situación, en consecuencia, atribuirle un valor duradero a una pieza de información, una competencia o una marca, es además muy difícil, especialmente en mercados de rápido movimiento dirigidos por la moda, marcas o cambios tecnológicos rápidos.

La OCDE (1996) en el informe “*Measuring what people know*” señala como el problema principal sería la creación de un mercado intemporal cuando el activo no puede venderse como un bien independiente. A este respecto, el establecimiento del output resultante de las competencias de los recursos humanos resulta una cuestión fundamental para fijar el mercado de dichos activos. Para lo que nos encontramos con dos principales impedimentos: primero, la dificultad de medir y valorar ese output de forma fiable y, segundo, la variedad de problemas asociados a los métodos de valoración del capital humano que se basa en credenciales en lugar de la medida de las competencias que se han adquirido⁹⁰.

La inexistencia de un mercado al que acudir como referencia, supone la necesaria utilización de otros métodos de valoración. En este sentido, los conceptos de valor que pueden plantearse a la hora de la valoración de los intangibles: el retrospectivo, basado en la información financiera, o el prospectivo, que reflejaría su valor económico.

En cuanto a la valoración basada en medidas financieras retrospectivas, además del problema de la dificultad que entraña la misma para la propia valoración de los recursos humanos, este tipo de medida presenta grandes limitaciones. A este respecto, Leadbeater (1999) señala, su carácter histórico y, entre otras, la falta de adecuación a las necesidades

⁸⁹ La clase de “Saber hacer” que las compañías necesitan dependen del tipo de presiones competitivas a las que se enfrentan, por consiguiente, no existe una aproximación única válida para todos los casos, no es lo mismo el “saber hacer” que se necesita en una cadena hotelera o en una línea area que en una compañía de publicidad.

⁹⁰ En relación con lo anterior Miller (1999 en Agora VI) apunta la necesidad de que se cambien los sistemas que en la actualidad sirven como referencia para medir la capacidad de una persona, entre los que se encuentran el nivel profesional o los certificados educativos. Así, señala como la economía del conocimiento motiva que se premie la capacidad del personal para aprender, tomar la iniciativa, gestionar la responsabilidad e innovar. Como consecuencia de forma gradual se están dejando a un lado los sistemas de certificación tradicional como medidores del conocimiento que poseen los individuos para pasar a sistemas de medición basados en los resultados, en los que no se tiene en cuenta la forma y el lugar en el que las personas han adquirido sus competencias.

informativas de los ejecutivos, inversores y auditores (que se beneficiarían de un sistema de medición que se centrara en el interior de la compañía).

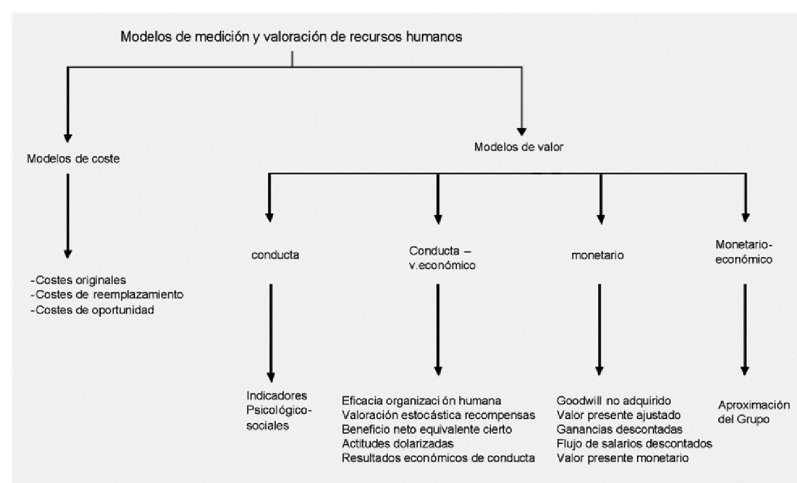
Entre las posibles medidas de valor económico susceptibles de utilización Leadbeater (1999) indica los costes de reemplazamiento y los ingresos futuros. Ambas medidas comparten la dificultad derivada del problema de separabilidad de los activos intangibles. La necesidad de separación las capacidades de los recursos humanos de otros activos dificulta la valoración de lo que supondría su reemplazamiento e igualmente, la actualización de los ingresos obtenidos durante su vida útil.

La necesidad de valorar los recursos humanos separadamente para su inclusión en el Balance dio lugar a un amplio número de estudios, en su mayoría en las décadas de los 70-80, en los que se abordó ese problema.

2.3.1 LOS MODELOS DE VALORACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Varios son los modelos de medición y valoración de los recursos humanos que se han desarrollado a lo largo del tiempo. Sackman, Flamholtz y Bullen (Sackman et al., 1989) los han clasificado en las categorías que recoge el cuadro (1).

Cuadro 1. Modelos de medición y valoración de los recursos humanos



Fuente: elaboración propia a partir de Sackman et al. (1989)

En las páginas que siguen nos limitamos a realizar un breve apunte de los diferentes modelos y las principales críticas recibidas que han motivado su rechazo para el fin pretendido. Una revisión en profundidad de los distintos modelos, sus ventajas e inconvenientes puede encontrarse en Sackman et al. (1989) o en Mazarracín (1998).

2.3.1.1 Modelos basados en el coste

Un primer grupo de modelos intentan la medición de los recursos humanos a través del coste que suponen tales recursos a la empresa.

Brummet, Flamholtz y Pyle (Brummet et al., 1968), desarrollan el conocido como modelo de costes originales⁹¹. Los autores, tras analizar las deficiencias que implica la consideración de los recursos humanos como costes y gastos en lugar de como activos, aplican el método del coste de adquisición a la valoración del equipo humano estableciendo las diferencias entre el concepto de gasto e inversión, en función de los servicios que los empleados pudiesen ofrecer en el futuro.

Flamholtz y Kaumeyer (1980), desarrollan un modelo basado en costes de reemplazamiento y lo aplican a una entidad financiera. Consideran que los costes de contratación están compuestos por los costes de adquisición y desarrollo. Entre los primeros diferencian los costes de reclutamiento por contrato y los costes de selección por contrato, estos últimos, a su vez, están integrados por los costes por solicitante y el número de solicitantes por contrato. En cuanto a los costes de desarrollo se incluyen los costes de orientación (se asocian a la entrada del individuo en la organización), los costes iniciales de formación, aquellos que tiene lugar antes de que el individuo sea productivo, y los costes de formación que tienen lugar mientras el individuo desarrolla su trabajo.

Aunque de la aplicación de modelos basados en costes históricos se derivaría una valoración de los activos humanos con idéntico criterio que el utilizado para el resto de los activos, dotada de suficiente objetividad, esa aparente ventaja es, en sí misma, su principal

⁹¹ Costes históricos en los que se ha incurrido al incorporar o desarrollar las habilidades del personal. Incluyen los costes de reclutamiento, selección, contratación, orientación y aprendizaje en el trabajo.

limitación puesto que significaría asumir que tales costes reflejan el valor de dichos recursos Grove et al. (1977).

Los costes de oportunidad son utilizados por Hekimian & Jones (1967). La medición a través de los costes de oportunidad tiene por objetivo determinar el valor del activo humano en su mejor uso alternativo. Se trata de imitar una subasta, en la que intervendrán los directores de los diferentes departamentos de la empresa ofreciendo un precio por los servicios de ciertos empleados “escasos”, de manera que el precio más alto ofrecido pasaría a ser considerado inversión. Entre las limitaciones más importantes a su aplicación figura el hecho de que no se integren todos los empleados de la empresa, sino sólo los que se consideren “escasos”, así como la subjetividad de la medición del valor ya que dicho valor será fijado de una forma arbitraria por los directores que intervienen en las ofertas.

2.3.1.2 Los modelos de valor basados en la conducta

Los modelos de valor basados en la conducta, parten de la idea de que el valor de los recursos humanos está determinado por la conducta.

Así Likert (1969) calcula el valor de los recursos humanos a partir del descuento de ganancias previstas considerando que la capacidad productiva de la empresa está condicionada por ciertos cambios que sirven de referencia para medir la situación de los recursos humanos en la empresa (en términos de motivación, satisfacción e implicación). Para ello identifica tres tipos de variables: causales (cambios en los estilos de liderazgo), intermedias (cambios en las actitudes, motivaciones y conductas) y finales (cambios en la productividad, innovación), considerando que dichas variables impactan en la eficacia de la empresa como un todo⁹². El autor establece una relación significativa entre cambios en los estilos de liderazgo con resultados en cambios en las actitudes, motivaciones y conductas de los subordinados, que producen cambios en la productividad, innovación, y desarrollo de la mano de obra, de manera que facilitan la previsión de las tendencias en las ganancias y la corrección a tiempo de los efectos no deseados. El descuento de las

⁹² La valoración de los recursos humanos con estas técnicas suele hacerse en los casos de despidos y formulación de rankings de empleados entre otros.

ganancias previstas permitiría determinar el valor presente de la empresa y de sus recursos humanos.

En cuanto al modelo basado en la conducta y valor económico, Likert y Bowers (1973), basándose en el trabajo de Likert (1969), desarrollan un modelo en el que estiman en términos monetarios el valor de un grupo para una empresa. Para tratar de representar la capacidad productiva y medir los cambios de valor de dicha capacidad, parten de la consideración de la organización humana como condicionante de la productividad empresarial.

Mazarracín (1998) resume el método de la siguiente manera: se plantea una pregunta sobre un aspecto cualquiera de la organización humana indicando cinco posibles respuestas, se le asigna una puntuación a cada una de ellas y se calcula el porcentaje de respuestas obtenida para cada una de las cinco. Posteriormente, se calcula la media ponderada del porcentaje de respuestas y se obtiene la puntuación del periodo que se trate. La operación anterior se repite para el período siguiente. Una vez obtenidas ambas puntuaciones se calcula la diferencia, índice delta, que se multiplica por un coeficiente de correlación entre la variable que se mide y el resultado final, por ejemplo el beneficio neto. El resultado de dicho producto mide el cambio esperado en la variable resultado final atribuible a dicha dimensión de la organización humana.

Flamholtz (1971), elabora un modelo estocástico de recompensas, con el trata de medir el valor de los servicios que un individuo⁹³ ofrecerá a la empresa durante el tiempo que permanezca en la misma (estimado por probabilidad) y teniendo en cuenta los distintos roles o estados de servicio que puede ocupar en ese tiempo⁹⁴.

⁹³ Flamholtz considera el concepto de valor de Von Mises y Fisher, “el valor es la capacidad de rendir utilidad económica futura, beneficios, servicios”. El precio de los artículos es equivalente a los servicios esperados, valor presente o al valor descontado o capitalizado. Parte de un valor individual por considerar que el individuo es el centro de las tomas de decisiones al tiempo que no descarta la posibilidad de determinar un valor global mediante la agregación de los valores individuales.

⁹⁴ Flamholtz (1972) formula del modelo propuesto para la determinación del valor condicional esperado (ECV) y del valor realizable esperado E(RV):

$$E(CV) = \sum_{i=1}^n \left[\sum_{j=1}^{m-1} R_i P_i(R_i) / (1+r)^t \right] ; \text{ Siendo:}$$

E(CV)= valor condicional esperado

Ri = Valor R que obtiene la firma en cada estado de servicio i

P(Ri): probabilidad de que la firma obtendrá Ri (probabilidad de que la persona ocupará el estado i)

Este modelo como indica Flamholtz (1971, pág. 263-267) presenta varias limitaciones al aplicarlo al mundo real; en primer lugar, es difícil determinar la permanencia de un individuo en la organización, y en segundo lugar, en cuanto a la valoración de sus servicios es difícil, tanto pronosticar las distintas posiciones que puede ocupar en la organización como determinar el output de la performance y asignarle un valor descontado.

Más adelante, una revisión de este modelo introdujo un nuevo componente considerando la vida de servicio esperada de un individuo, de manera que se incluía la posibilidad de abandono de la empresa (Flamholtz, 1972)⁹⁵. El propio autor señala que el modelo presenta una importante limitación, al tratar el valor de un individuo independientemente de otros fenómenos y señala que su validez depende de varias variables incluyendo la naturaleza de la organización y el grado de interdependencia de los papeles organizativos⁹⁶.

Partiendo de este último trabajo de Flamholtz, Ogan (1976) desarrolló un modelo con el fin de medir “los beneficios netos ciertos por empleado”, cuya agregación permitiría obtener el valor total de los recursos humanos empleados en la organización. Esta medida estaba compuesta por dos factores⁹⁷: por un lado el beneficio neto (diferencia entre los

⁹⁵ Valor realizable esperado

$$E(RV) = \sum_{t=1}^n \left[\frac{\sum_{i=1}^m RiP(Ri)}{(1+r)^t} \right]$$

⁹⁶ Así, el modelo no tiene en cuenta que para determinar la promocionabilidad de un individuo deben ser consideradas no sólo su propias habilidades, su nivel de actividad ni los servicios potenciales esperados sino también la promocionabilidad del resto.

⁹⁷ La formula general para el modelo propuesto es:

$$K_{kj}^{\Omega} = \sum_{j=1}^n \sum_{k=t}^{L-t} \frac{1}{(1+r)^k} V_{qj}$$

K_{kj}^{Ω} , valor presente neto ajustado de los recursos humanos en una organización de servicios profesionales.

V_{qj} , beneficios netos equivalentes ciertos

L , final de vida estimada útil de un empleado en la organización

J = Jth individuos, J = 1,2,...,n

R , tasa de descuento externa en la organización

K = periodos de tiempo en el futuro

T , algún periodo de tiempo de 1 a L que es un momento en la vida útil del empleado en el que ciertos beneficios equivalentes netos que ocurren después de t son descontados.

Q = $k+t$

beneficios esperados y los costes totales)⁹⁸ y, por otro, del factor seguridad (certeza), que a su vez recogía la probabilidad de continuar en el empleo y la probabilidad de supervivencia.

El modelo de valoración de recursos humanos de Myers y Flowers (1974) se basa también en las actitudes de los empleados en la organización.

Dichos autores identifican, como dimensiones del activo humano, cinco factores que actúan como condicionantes del rendimiento laboral: los conocimientos, las habilidades, la salud, la disponibilidad y las actitudes⁹⁹. En la medida en que estos factores influyen en el rendimiento determinan el valor del equipo humano de la empresa. Entre los factores señalados consideran que las actitudes son el más importante puesto que conducen al resto hacia un mayor rendimiento, lo que les lleva a proponer una medida monetaria de las actitudes que sirva para reflejar el rendimiento o retorno de las inversiones en recursos humanos de la empresa, cuyo valor permitirá determinar el valor del activo humano. Para obtener esa medida es necesario determinar un índice de actitudes¹⁰⁰. Del producto del índice por los salarios se obtiene la expresión monetaria de las actitudes y, finalmente, a este valor se le resta el importe de los salarios y se obtiene la ganancia o pérdida resultante de la actitud de los trabajadores.

Grove, Mock y Ehrenreich (Grove et al., 1977) señalan como principal limitación de este modelo el hecho de que muchos estudios empíricos hayan reflejado la escasa relación entre las actitudes y la conducta de los trabajadores. Además, las relaciones subyacentes entre la actuación y las variables de actitud y las variables monetarias como el salario, no han sido bien definidas al establecer la investigación teórica y empírica en esta área.

En general, apenas se ha encontrado utilidad para fines externos¹⁰¹ a estos modelos de valoración de los recursos humanos. Además de las limitaciones ya indicadas, los principales inconvenientes se derivan de las dificultades asociadas a la obtención de datos y a la escasa objetividad y fiabilidad de la medición utilizada¹⁰²

⁹⁸ La consideración de los costes asociados a dichos recursos es la diferencia más relevante que presenta en relación con el modelo de Flamholtz.

⁹⁹ El autor señala que las cinco dimensiones son factoriales no aditivas.

¹⁰⁰ A partir de los resultados obtenidos a través de la realización de una encuesta y su ponderación en función de la antigüedad de los empleados o de su puesto

¹⁰¹ No obstante, alguno de estos modelos ha demostrado su utilidad en la medida en que facilita la toma de decisiones en tareas como planificación y desarrollo de los recursos humanos. Es el caso del modelo de Flamholtz (1972) aplicado en varias empresas.

¹⁰² Un análisis pormenorizado puede encontrarse en Mazarracín (1998).

2.3.1.3 Monetario-ganancias descontadas o aproximación salarial

A esta tipología corresponde el primero, cronológicamente, de los modelos propuestos para la valoración de los recursos humanos: el Método del Goodwill no adquirido y método del valor presente ajustado, desarrollado por Hermanson (1963).

Este modelo se basa en la consideración de que si los beneficios obtenidos por la empresa son superiores a los considerados como normales en el sector al que ésta pertenece es debido a la existencia de activos no reconocidos en el Balance. El autor atribuye dicha rentabilidad anormal a los activos humanos. Así, a través de la comparación de la rentabilidad obtenida por la empresa (beneficio/activos) con la del sector se obtendrían las desviaciones de los beneficios y mediante su capitalización el valor de los recursos humanos.

Hermanson propone, también (Hermanson, 1964) “el método de valor actual ajustado” denominado por Flamholtz (1974) “método de los salarios futuros descontados ajustados”, con el que a través de las compensaciones o retribuciones a los empleados plantea la posible obtención de una medida sustitutiva del valor humano. Dicha medida se obtendría corrigiendo los pagos futuros descontados mediante un factor de eficiencia que se calculaba mediante la comparación del rendimiento obtenido por la empresa con sus inversiones respecto al conseguido por las restantes empresas de la economía en un período determinado. Una vez calculado dicho ratio se multiplica por el valor actual de los futuros flujos de pagos descontados y de esta manera se obtiene el valor de los recursos humanos. Así, dicho autor sugiere, al igual que en el modelo anterior, que las diferencias en los beneficios obtenidos por las distintas empresas son atribuibles al equipo humano, idea en la que se fundamenta su principal crítica, su arbitrariedad al no considerar la existencia de explicaciones alternativas para esas diferencias.

Brummet et al. (1968, pág. 114) desarrollaron un modelo basado en el “valor económico” en el que consideraban que el valor económico de los recursos humanos consiste en el valor actual de la parte de los beneficios futuros de la empresa que se atribuye a los recursos humanos. Así, una vez determinado el valor actual de la empresa, mediante el descuento de los beneficios futuros esperados, se asigna una parte de este valor a los recursos humanos en función de su contribución a la misma, cuya medición proponen que

se realice mediante el cálculo de un ratio que relaciona los activos humanos con los activos totales de la empresa¹⁰³.

Lev y Schwartz (1971) y Friedman y Lev (1974) desarrollan modelos de valoración que consideran el importe de los salarios descontados.

Lev y Schwartz (1971) consideran que el valor económico de un individuo es el valor actual de los ingresos futuros que percibirá de su empleo en el resto de su vida activa¹⁰⁴. Este método no contempla la posibilidad de que el individuo abandone la empresa ni que cambie de ocupación dentro de la misma. Estas limitaciones son consideradas en la variante propuesta por Friedman y Lev (1974) que miden la inversión en recursos humanos¹⁰⁵ realizada por la empresa a través de la comparación de los sueldos de la empresa y los sueldos medios en el mercado del trabajo. Las razones que los autores atribuyen a las diferencias salariales entre las empresas se resumen en dos: por un lado el aprendizaje, o entrenamiento de los empleados¹⁰⁶ y, por otro, la compensación indirecta del empleado. Determinan el valor de las inversiones en recursos humanos como los flujos de ahorros descontados de las diferencias salariales, entre la empresa y el mercado, durante la vida esperada de los empleados actuales de la empresa.

Atendiendo a este modelo la inversión en recursos humanos figuraría en el balance por la diferencia entre los valores externos (el valor descontado de los sueldos promedios que prevalecen en el mercado de trabajo) e internos (el valor descontado de los sueldos

¹⁰³ Así, si la empresa posee unos activos totales de 20.000 y unos activos humanos de 4.000 el ratio de contribución relativa de los empleados sería 4.000/20.000 es decir 1/5. Si el valor actual de la firma descontando los beneficios futuros esperados es de 30.000., la proporción de dicho valor que corresponde a los empleados es de 30.000/ 5 = 6.000.

¹⁰⁴ Lev y Schwartz (1971): calcula el valor del capital humano de una persona de una edad determinada hasta una edad de retiro T y utilizando una tasa de descuento r. Los ingresos de una persona de x años, pueden

$$V_T = \sum_{t=T}^T \frac{I(t)}{(1+r)^{t-T}}$$

calcularse en función de los que consiga una persona de edad x+1

¹⁰⁵ Estos autores consideran que la contabilidad de recursos humanos está diseñada para identificar, medir y comunicar datos sobre los recursos humanos de la empresa, además, parten de la consideración de las limitaciones que presenta la valoración a coste histórico y los problemas de estimar futuros servicios potenciales.

¹⁰⁶ Es decir, la formación, que no sólo tiene lugar en el momento de reclutamiento de los empleados sino que puede ser necesaria en otros momentos, como por ejemplo, un cambio en el puesto de trabajo o simplemente la adaptación ante los rápidos avances tecnológicos. La formación puede ser general o específica y las empresas pueden optar por ofrecer la formación y a costa de la misma reducir los salarios a los empleados o que éstos sean más altos y los propios empleados paguen su formación, provocando diferencias salariales en el mercado entre industrias y empresas.

promedios que percibirán los empleados durante el tiempo que les queda de servicio en la empresa). De forma que si la diferencia es positiva (valores externos más altos) se considera como activo, para su activación se aumenta el resultado con el fin de corregir el exceso de consumos se considera que la empresa esta soportando costes de formación y otro tipo de retribuciones complementarias¹⁰⁷. Por el contrario, si la diferencia es negativa, se considera el valor de los recursos humanos como un activo negativo y se reduce el resultado (ya que la empresa ha estado estimando resultados por encima de lo que debería). Al final de cada año sería necesario realizar un ajuste en el activo para que figurase la nueva inversión (o activo con signo negativo) en el mismo, y la corrección en la cuenta de resultados, bien aumentándolo o disminuyéndolo con el fin de corregir la sobre o baja estimación debido a la contabilización de todos los recursos humanos como consumos.

Morse (1973) desarrolla un modelo basado en el valor monetario presente combinando los modelos de Flamholtz y Lev y Schwartz. El valor de los recursos humanos se obtiene por la diferencia entre los ingresos que dichos recursos proporcionan a la empresa y el coste que le supone a la empresa los empleados¹⁰⁸.

Aún cuando desde un punto de vista interno estos modelos pueden presentar utilidad, permitiendo conocer la contribución del personal a la generación de beneficios (en el modelo de Brummet et al., 1968) o los efectos de los cambios en la política de personal (el modelo de Lev y Schwartz, 1971), presentan limitaciones importantes cara a la incorporación de información sobre el activo humano en el balance. La subjetividad de las estimaciones

¹⁰⁷ Existieran compensaciones indirectas como seguros médicos, viviendas para empleados etc. que habrían reducido el resultado y que de esta manera se consideran inversión.

¹⁰⁸ La siguiente fórmula expresaría dicho valor.

$$A = \sum_{i=1}^N \int_{\Gamma}^T \frac{I_i(t)}{(1+r)^{t-r}} dt + \int_{\Gamma}^T \frac{x(t)}{(1+r)^{t-r}} dt$$

$$A = \sum_{i=1}^N \int_{\Gamma}^T \frac{G_i(t)}{(1+r)^{t-r}} dt + \int_{\Gamma}^T \frac{x(t)}{(1+r)^{t-\Gamma}} dt - \sum_{i=1}^N \int_{\Gamma}^T \frac{E_i(t)}{(1+r)^{t-\Gamma}} dt$$

Donde: $I_i(t) = G_i(t) - E_i(t)$ el valor neto de servicios rendidos por un individuo en el momento t a la organización,

$G(t)$ = valor total de los servicios rendidos por el individuo i en el momento t

$E(t)$ = todas las compensaciones directas e indirectas dada al individuo i en el momento t ,

A es el valor de activos humanos

N el nº de individuos de la organización, Γ el tiempo corriente,

T el máximo tiempo que tarda en dejar la organización,

$X(t)$ el valor de los servicios de todos los individuos empleados juntos sobre el valor de sus servicios individuales en el momento t , r : tasa de descuento del dinero.

necesarias y las deficiencias derivadas de la no inclusión de todos los factores que se deberían tener en cuenta para valorar los flujos de salarios futuros de los empleados, son las principales críticas a la utilización de los modelos de Lev y Schwartz (1971) y Friedman y Lev (1974). El modelo propuesto por Morse (1973) tampoco resulta del todo válido ya que como indican Scarpello y Theeke (1989) no se puede considerar la existencia de una equivalencia entre el valor salarial y el valor en el mercado de ese trabajo. Así como indica Flamholtz (1974) la idea de asemejar el salario con el valor de la persona en el trabajo resulta muy limitado, ya que los factores condicionantes del salario son muchos más que la productividad.

2.3.1.4 Modelos de énfasis monetario-valor económico

Sadan y Auerbach (1974) proponían un modelo estocástico para valorar los recursos humanos en aquellos casos de incertidumbre¹⁰⁹. Partiendo del concepto económico de valor¹¹⁰ y utilizando como subrogado la compensación (es decir el coste de los recursos humanos¹¹¹) aplicaban el proceso Markovian para reflejar las múltiples probabilidades de transición entre los distintos estados de servicios por los empleados. Una vez determinados los valores individuales éstos les permitían obtener el valor agregado de los recursos humanos.

Jaggi y Lau (1974) parten de la consideración de ciertas limitaciones de los modelos de Lev y Schwartz y Flamholtz, para proponer un modelo basado en los anteriores con algunas modificaciones¹¹². Para Jaggi y Lau el problema radica en la valoración individual

¹⁰⁹ En su trabajo diferencian tres tipos de situaciones aquellos en que existía certeza informativa semicerteza e incertidumbre. En cuanto al primer caso, se establece en el activo el salario que se va a pagar al empleado durante los años de vida útil del mismo en la empresa y al mismo tiempo en el pasivo la obligación, descontando la compensación que se le da al mismo en cada ejercicio. En cuanto al segundo caso (semicerteza) el tratamiento es similar al del leasing, mientras, en el tercer caso (incertidumbre) utilizan el modelo de probabilidades.

¹¹⁰ Ya establecido anteriormente y enunciado por Irvin Fisher (1961).

¹¹¹ La correlación entre los ingresos y los gastos para la determinación del resultado del ejercicio lleva a los autores a considerar que el subrogado contable al cálculo de la contribución de un factor sería el coste asociado a dicho factor.

¹¹² Entre las críticas que atribuyen a dichos modelos figuran, en cuanto al modelo de Lev y Schwartz, la ausencia de la posibilidad de movimiento de los empleados así como de su salida de la empresa lo que ha limitado su operatividad y en cuanto al de Flamholtz, opinan que si bien soslaya la limitación del anterior la utilización de las probabilidades, al tratar de determinar los posibles estados de servicios susceptibles de ocupación por un empleado, no es la adecuada. Así, establecen la siguiente formulación:

y en los cálculos de valores individuales con sus correspondientes probabilidades, lo que resultaría excesivamente costoso, de esta forma plantean las probabilidades de movimiento atendiendo a grupos de empleados, entendiendo por éstos aquellos que presentan carácter homogéneo, “es más fácil predecir el porcentaje de empleados de un grupo que abandona la empresa o cambia de posición que de cada empleado individualmente”.

En una línea similar a la de los estudios revisados pero en un momento mucho más reciente, Sheedy-Gohil (1996) retoma la investigación sobre las medidas apropiadas para su inclusión en los estados financieros, proponiendo la medición del valor de los recursos humanos a partir de la medición de las habilidades vinculadas a un activo, para su inclusión en los estados financieros de la empresa¹¹³.

Como se puede observar, presupone que el coste de las habilidades es directamente proporcional a su valor de mercado¹¹⁴, que la media de años de servicios de los empleados refleja verdaderamente la estabilidad de las habilidades; y que la retención del staff es un reflejo del grado de transferencia (movilidad) en el mercado de las habilidades¹¹⁵.

Nuevamente la principal crítica que se puede realizar al modelo, respecto a su inclusión en los estados financieros se deriva de su subjetividad.

$$[TV] = [N] \sum_{n=1}^{\infty} r^n [T]^n [V]$$

Donde:

$[TV]$ = el vector de valores económicos de los empleados en cada nivel

$[N]$ = el vector del número de empleados en cada nivel en el período cero

n = el número de periodos

r = el tipo de descuento (% por periodo)

$[T]^n$ = la matriz de las probabilidades de transición (de la promoción de una persona al nivel más alto)

$[V]$ = el valor económico esperado en cada nivel

¹¹³ El valor de las habilidades del activo = coste de las habilidades x porcentaje de años de servicio x tasa de retención (permanencia). Donde:

- El coste de las habilidades como el coste total de las nóminas para cada período contable,
 - el promedio de años de servicio tomado como promedio de meses de todos los empleados contratados por la empresa al final del período, expresado en años,
 - la tasa de retención considerada como un porcentaje resultante de la diferencia entre 100% y el número de empleados que ha abandonado voluntariamente la empresa calculado sobre el número medio de empleados contratados en el período contable.

¹¹⁴ Esta asunción se cumple en aquellas empresas o situaciones en las que existe una alta demanda de movilidad de habilidades y una rotación rápida de las mismas, en esta textura el coste de reemplazamiento suele ser el coste corriente.

¹¹⁵ Los autores señalan como la rotación involuntaria debida a despidos y desempleos no refleja movilidad.

Como se puede observar, casi todos los modelos reseñados hasta aquí se han desarrollado en los años 60 y 70 del siglo pasado, período correspondiente a las que según Flamholtz, Bullen y Hua (Flamholtz et al., 2002) son las tres primeras etapas en el desarrollo de la Contabilidad de Recursos humanos. En ese período, sobre todo en la tercera etapa (1971-1977) tras la constatación de una cierta utilidad de esta información a través de la investigación empírica¹¹⁶, se realizan los mayores esfuerzos para encontrar un modelo de información acerca de los recursos humanos siguiendo un planteamiento ligado a la contabilidad tradicional. Es decir lo suficientemente fiables y relevantes para permitir la inclusión en el Balance del elemento humano.

Sin embargo, y a pesar de la preocupación existente por incorporar la información sobre los recursos humanos a los informes financieros, no se encontró ninguna solución a los problemas asociados a su medición y valoración y, como consecuencia, la siguiente etapa (1978-1980) se caracterizó por la ausencia de interés sobre estas cuestiones tanto desde el ámbito empresarial como desde el académico. La falta de adecuación de los modelos anteriores dada la escasa fiabilidad y limitada utilidad de las medidas en ellos utilizadas para fines informativos externos, dio lugar a que durante un tiempo a pesar de que se continuaba considerando la necesidad de informar sobre los recursos humanos se justificase la ausencia de información argumentando las dificultades asociadas a la medición y valoración de dichos recursos.

En la última de las etapas identificadas por Flamholtz (1981 hasta la actualidad), el renovado interés internacional por los recursos humanos y la búsqueda de soluciones relativas a su medición e información han seguido un camino distinto al inicialmente trazado por los trabajos anteriores. Los planteamientos asociados a la presentación de dicha información son más amplios que los que se consideraban en las etapas previas y, en consecuencia, surgen diferentes ideas susceptibles de solventar los problemas asociados a su medición y valoración que dificultaban la satisfacción de las necesidades de los usuarios de la información contable.

¹¹⁶ Véanse en el capítulo 1, las reseñas relativas a los estudios de Elias (1972), Acland (1976), Hendriks (1976) y Schwan (1976).

2.4 LA INFORMACION NO FINANCIERA COMO ALTERNATIVA

La importancia de los intangibles no reconocidos en el Balance, la falta de relevancia de la información derivada de esta ausencia y las dificultades encontradas en la búsqueda de soluciones que permitan la incorporación de esos intangibles dentro del modelo contable actual, dio a lugar a la aparición de una postura que podríamos calificar como moderada respecto a la presentación de esta información, como es aquella que aboga por la utilización de información a través de indicadores que no tienen que ser necesariamente financieros y otra de carácter no cuantitativo.

Así, por ejemplo, Lev y Zarowin (1999), sugieren que en aquellos casos en que, al no poder identificar los beneficios económicos futuros, las inversiones en intangibles no puedan ser capitalizadas, es necesario el aumento de la comunicación de información no financiera, de manera que se puedan transformar algunos indicadores en variables financieras y facilitar su relación con la información contenida en los estados financieros tradicionales¹¹⁷.

En esta línea, la alternativa de presentar información acerca de los intangibles sin que necesariamente suponga su reconocimiento en los estados financieros, Wallman (1996) considera como solución una aproximación a una contabilidad con diferentes tipos de información¹¹⁸. Así, dicho autor sugiere la necesidad de pasar de un modelo que resalta el reconocimiento, blanco o negro, en los estados financieros, a un modelo donde los estados financieros y otras revelaciones relacionadas se vean como diferentes bases de información. La presentación de la información estaría pues condicionada al cumplimiento de las características de fiabilidad y relevancia, y en función de éste se propondrían alternativas para aquella información que no se pudiese medir de forma fiable y que, sin embargo, se considerase relevante para los usuarios.

¹¹⁷ Además de mejorar la puntualidad en el momento de su comunicación y de que se proporcionen previsiones sobre el impacto que los intangibles puedan tener en la situación financiera de la empresa.

¹¹⁸ Que denomina contabilidad coloreada.

En este sentido, diferentes investigaciones, muchas de ellas patrocinadas por instituciones gubernamentales y organismos reguladores¹¹⁹, han puesto de manifiesto la necesidad de informar sobre aspectos críticos para la creación de valor y de desarrollar principios o guías para el suministro de un mayor volumen de información sobre intangibles/ capital intelectual y de tipo no financiero.

Contemplamos en este apartado algunas de las posibilidades existentes de inclusión en la información empresarial de indicadores relativos a los recursos humanos, diferenciando dos aproximaciones, los modelos de información sobre capital intelectual que necesariamente incluirán información sobre este tipo de recursos como componente básico que son del mismo y los informes sociales, donde, asimismo, la importancia de los empleados supone la necesaria consideración de la actuación de la empresa con respecto a los mismos.

2.4.1 LOS MODELOS DE GESTIÓN DE INTANGIBLES Y LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Como hemos señalado en el epígrafe anterior, en la actualidad asistimos a un renovado interés en las cuestiones relativas a la elaboración de información acerca de los recursos humanos. Este interés proviene en gran medida de la importancia atribuida al capital intelectual como motor de la actividad económica. Asegurar la gestión eficaz del capital intelectual requiere medirlo y ha impulsado el interés por el desarrollo de modelos de medición e información que se alejan de las convenciones de la contabilidad financiera más tradicional tendiendo hacia una aproximación al problema que combina medidas financieras y otras no financieras.

¹¹⁹ Es el caso, por ejemplo, del estudio que, realizado a instancias de la SEC, dió lugar al informe (SEC, 2001): *Strengthening financial markets: Do investors Have the Information they need*; el realizado por Leadbeater para el ICAEW: *New measures for the new economy* (ICAEW, 2000), o los proyectos emprendidos a instancias del FASB que culminaron en los informes: *Improving Business Reporting: Insights into Enhancing Voluntary disclosures* (FASB, 2001a) y *“Business and Financial Reporting, Challenges from the new economy* (FASB, 2001b). También la OCDE ha mostrado su interés en el tema e igualmente la U.E. La Comisión Europea ha patrocinado la realización de estudios como *The Intangible Economy Impact And Policy Issues, Report Of The European High Level Expert Group On The Intangible Economy* (U.E., 2002e) o *Study On The Measurement Of Intangible Assets And Associated Reporting Practices* (U.E., 2003), en los que se ponen de manifiesto las carencias provocadas por la información acerca de intangibles.

En este sentido, los contables internos han desarrollado aproximaciones más prácticas (Roslender 2004), demostrando que es posible y recomendable elaborar “cuentas” incorporando un volumen sustancial de información cuantitativa, en lugar de intentar valorar individualmente los componentes del capital intelectual, de manera particular su componente capital humano, como consecuencia se desarrollan una amplia variedad de medidas que se consideran relevantes para reflejar e informar acerca del éxito alcanzado en la gestión del capital intelectual.

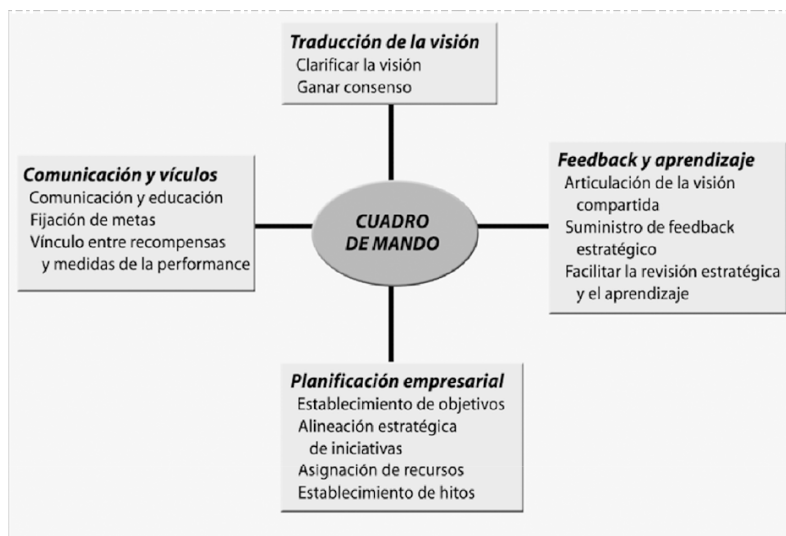
Como señala ICAEW (2000, pág. 31) la necesidad de más y mejor información sobre intangibles se refleja en la aparición de nuevos sistemas de medición de la actuación, cuyo objetivo es proporcionar a los directivos una forma de comprender como los intangibles, entre ellos el capital humano, generan resultados financieros. Estas aproximaciones no suponen una forma per se de valorar los activos intangibles, pero ofrecen mucha información no-financiera que podría ayudar a los usuarios externos a evaluar el valor de los intangibles.

Son numerosos los modelos que se han desarrollado con el objetivo de proporcionar medidas no financieras sobre la actuación y gestión del capital intelectual. Su objetivo inicial es ayudar a las empresas en el proceso de elaboración de información suministrando las pautas para identificar y estructurar la información más relevante que ayude a la dirección de la empresa a llevar a cabo su actividad. Entre ellos diferenciamos el cuadros de mando y los modelos de gestión del capital intelectual.

2.4.1.1 Cuadro de mando

El cuadro de mando integral (*balance scorecard*) de Kaplan y Norton (1992) es uno de los primeros modelos que trata de aportar una visión integral de los sistemas de medición para la gestión. Kaplan y Norton consideran el cuadro de mando como el centro de la gestión estratégica que incluirá cuatro procesos: traducción de la visión, comunicación y vinculación, planificación empresarial, y feedback y aprendizaje (figura2).

Figura 2. “Cuadro de mando como centro de la gestión estratégica”



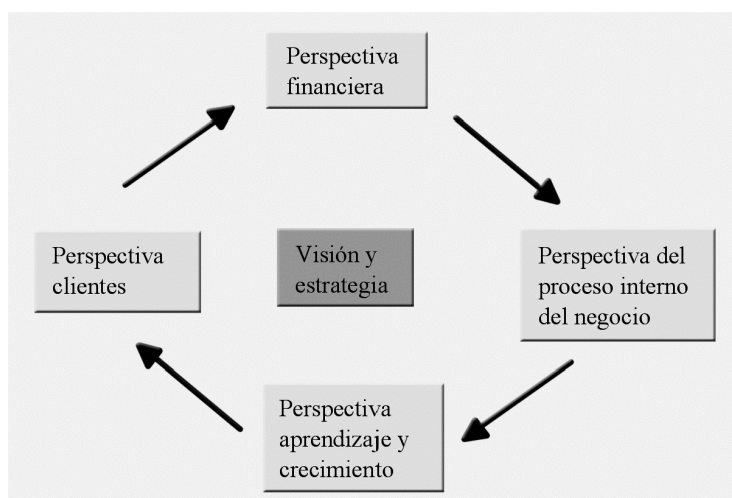
Fuente: Kaplan y Norton (1996, pág. 77)

El modelo permite el desarrollo del aprendizaje estratégico, consistente en la verificación de las hipótesis básicas de la estrategia y la ejecución de los ajustes necesarios. Para el desarrollo dicho aprendizaje incluye tres elementos esenciales, la visión por parte de toda la compañía, definiendo los objetivos que la compañía como equipo quiere alcanzar, los sistemas de feedback estratégico, verificando, valorando y modificando las hipótesis base de la estrategia por unidad empresarial y, por último, la revisión estratégica, como elemento fundamental de dicho aprendizaje, facilitando las discusiones sobre la actuación pasada y el alcance o no de los objetivos estratégicos.

Entre los objetivos del cuadro de mando figura no sólo el seguimiento de la actuación, sino también la planificación de la misma a través del establecimiento de los objetivos y el apoyo a la toma de decisiones, de forma que da a conocer los cambios que la organización debe hacer para adaptarse al entorno.

En el *cuadro de mando integral* se contemplan cuatro perspectivas: financiera, del cliente, de procesos empresariales internos y, de aprendizaje y crecimiento (figura 3). Las cuatro representan un conjunto de aspectos que se deben considerar con el fin de evaluar la actuación de la empresa y de que ésta se encuentre preparada para adaptarse al entorno, a la innovación y a la competitividad.

Figura 3. Las cuatro perspectivas del cuadro de mando



Fuente: Kaplan y Norton (1992, pág. 172)

La elaboración de un cuadro de mando supone la determinación de objetivos de cada área que deben ser consonantes con la estrategia empresarial y adaptarse a las circunstancias cambiantes de los entornos de mercado, tecnológico y competitivo, exige también, la asignación de indicadores que permitan la medición acerca del cumplimiento de los objetivos previamente establecidos (éstos harán referencia a los factores que se consideren críticos de éxito dependiendo del área que se trate).

Así, una vez determinados los indicadores para cada área, podemos comprobar si existe una correlación significativa positiva entre ellos lo que a su vez nos permitirá o no confirmar el funcionamiento de la estrategia. Por ejemplo, la moral del empleado, una medida desde la perspectiva de aprendizaje y crecimiento, y la satisfacción del cliente, medida de la perspectiva del cliente, pueden presentar una correlación significativa positiva. Además, la moral del empleado puede asociarse a un aumento en el número de sugerencias o a una reducción en la repetición de las tareas. La existencia de correlaciones entre los indicadores anteriores confirma el funcionamiento de la estrategia, en caso contrario, no se podría confirmar el funcionamiento de la misma.

Concebido, pues, como un instrumento para la planificación y gestión estratégica, el cuadro es un modelo general, no un concepto para gestionar e informar sobre el capital intelectual. Aún así, muchos de los datos generados y las rutinas

establecidas para la medición presentan la posibilidad de ser utilizado para informar sobre el capital intelectual, como ha sido indicado por sus propios creadores (Kaplan y Norton 2001, a y b).

El cuadro de mando como sistema informativo relacionado con los recursos humanos también ha sido considerado por Lopez Viñegla (2001), quien resalta la configuración del cuadro de mando como un mapa estratégico gobernado por las relaciones causa- efecto donde se vinculan todas las perspectivas anteriores (financiera, aprendizaje y crecimiento, de procesos y clientes).

El plan se inicia con la identificación de unos objetivos, de carácter financiero, cuyo logro está condicionado por la forma de actuar con los clientes y la existencia de una estructura interna favorable, en la que la formación y el aprendizaje son cuestiones básicas para el desarrollo de esta metodología. Así la empresa debería, en primer lugar, preocuparse por la implantación de planes de incentivos que satisfagan a los empleados (perspectiva aprendizaje y crecimiento); lo que daría lugar a una mayor calidad en los procesos y productos o servicios ofertados por la misma (procesos internos), aumentando la satisfacción de los clientes y su fidelización (clientes) lo que a su vez implicaría un aumento de la rentabilidad y el crecimiento (financiera)¹²⁰.

En definitiva, como resultado de las consideraciones anteriores podemos utilizar el cuadro de mando integral como un modelo que serviría para reflejar la información sobre recursos humanos de la empresa.

En este sentido, se reflejaría a través de distintos indicadores si los recursos humanos han contribuido a los objetivos financieros de la empresa en la medida que se había previsto (contribución al rendimiento empresarial, a la productividad o a la performance), o si se han cumplido los objetivos financieros en relación con la utilización de los mismos (rendimiento del equipo humano). Se recogería información sobre la estructura de la empresa, sobre la cuota de mercado alcanzada por dichos recursos así como sobre las competencias y compromisos de los empleados en la perspectiva de aprendizaje y

¹²⁰ Como señala el autor, a pesar de la importancia adquirida por dicho modelo, como lo refleja su gran implantación en EEUU donde ha sido aplicado a más del 50% de las multinacionales éste carece de un desarrollo suficiente de los activos más intangibles, los relacionados con el aprendizaje y la innovación.

crecimiento (en la que se reflejaría como la empresa aumenta, aprovecha y mantiene el conocimiento).

Esta información reflejará, a su vez, la rotación de los empleados (en la medida en que la rotación impide el asentamiento del conocimiento, excepto cuando los empleados trabajan en equipos, donde el aprendizaje no se pierde cuando un individuo abandona la empresa) y la satisfacción (en el sentido de que ésta será mayor cuanto más cualificado y preparado esté el personal lo que a su vez permite su desarrollo profesional).

Varias empresas han hecho uso de la posibilidad de utilizar el cuadro de mando como una herramienta de gestión del capital intelectual. Recogemos a continuación, a modo de ilustración el modelo desarrollado por la empresa Hay Group.

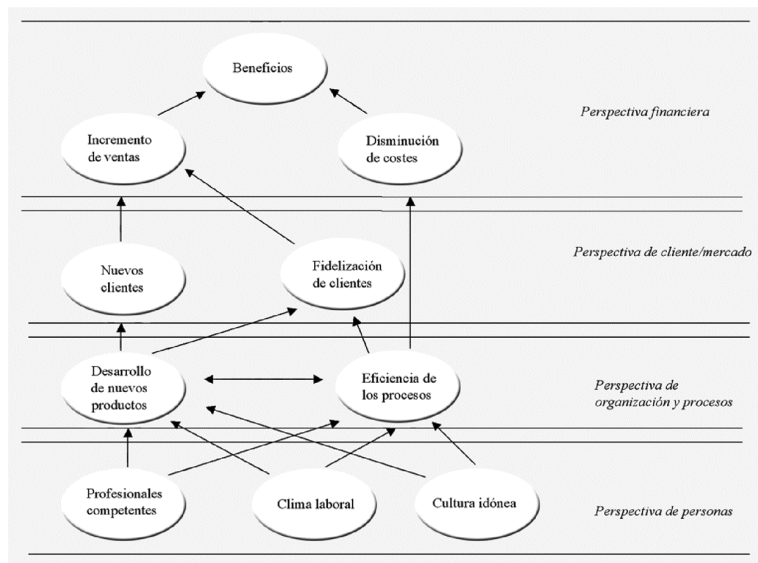
El modelo Hay Group

El modelo Hay Group de Capital intelectual se basa en el cuadro de mando integral de Kaplan y Norton (1992)¹²¹, en dicho modelo se diferencian los objetivos que se persiguen en cada una de las perspectivas del cuadro de mando; En la figura en que se plasman tales perspectivas y objetivos (figura 4) puede observarse como para el logro de los objetivos situados en la zona superior es necesario atender aquellos que se incluyen en la perspectiva de las personas-aprendizaje¹²², en concreto, la consecución de profesionales competentes, de un clima laboral favorable y de una cultura idónea.

¹²¹ Como señala el director general de dicha empresa en el I Congreso Internacional de Gestión del conocimiento y Capital Intelectual.

¹²² Incluye aspectos relativos a: la captación, retención y desarrollo de talento, profesionalidad y organización, y aprendizaje.

Figura 4. Perspectivas y objetivos del modelo de capital intelectual desarrollado por Hay Group



Fuente: Hay Group (2000)

La empresa, en esa perspectiva de personas, considera los objetivos y la forma de medición de los mismos que se recoge en el cuadro siguiente

Cuadro 2. Indicadores desarrollados por la empresa Hay Group para el cuadro de mando integral como modelo de gestión de capital intelectual desde la perspectiva de las personas

Variables	Objeto de medición	Vías de medición
Talento ¹²³ y profesionalidad	Perfiles de competencias y adecuación	Familias de puestos/roles
		Paneles de expertos
		Entrevistas inductivas
		Detección de perfiles
		Adecuación persona/perfil
Estilos directivos / liderazgo ¹²⁴	Modelos de estilos de directivos ¹²⁵	Cuestionarios 360° ¹²⁶
		Comparación directivo/perfil
		Planes de acción
		Coaching/mentoring
Clima laboral/organizativo	Modelo de clima organizativo	Cuestionarios de clima
		Comparación actual-ideal
		Planes de acción
		Constatación de mejoras
Cultura corporativa	Análisis de la cultura actual/ideal/idónea	c-sort percepciones individuales
		Agregados, consenso, prioridades
		Planes de acción
		Logros
Equidad/competitividad salarial	Análisis retributivo	Recogida de información
		Comparación interna y con el mercado
		Análisis global
		Acciones de mejora
Trabajo en equipo	Diagnóstico de Equipos de Alto rendimiento	Cuestionario
		Tabulación /análisis
		Prioridades de acción
		Mejoras concretas
Comunicación interna	Análisis de comunicación interna	Procesos, contenidos y soportes
		Impacto en los profesionales
		Plan de mejora
		Constatación de resultados

Fuente: Hay Group (2000)

¹²³ El talento constituye una herramienta imprescindible en las organizaciones actuales para la consecución de altos resultados. Mulder (presidente de la empresa Haygroup) considera fundamental la gestión del talento para el logro del compromiso organizativo, y define el talento como la capacidad puesta en práctica de una persona o grupo de personas para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados. Además de distinguir el talento individual y el del equipo, se pueden diferenciar talento directivo, comercial, técnico, operativo.

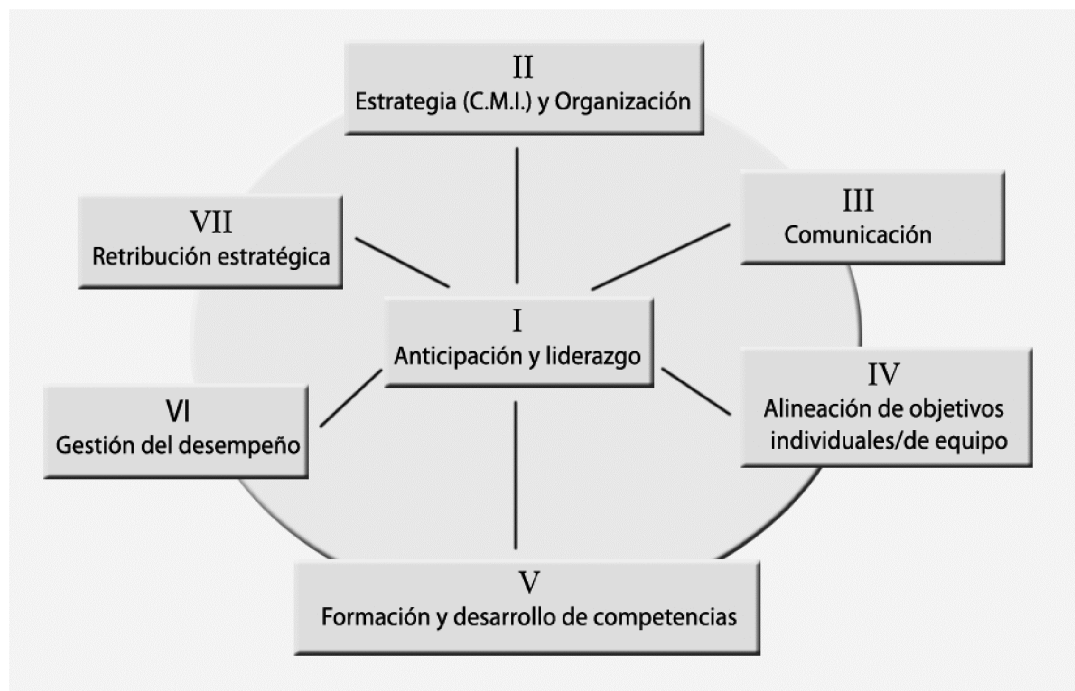
¹²⁴ Varias investigaciones desarrolladas por el departamento de I+D de dicha empresa confirman que el clima de un equipo explica la tercera parte de los resultados obtenidos y en la medida en que los estilos directivos conforman el clima, tienen una gran relevancia. Además, hay que tener en cuenta que los resultados indican que los líderes que consiguen mejor clima utilizan estilos diferenciados.

¹²⁵ Distingue seis, coercitivo, orientativo, afiliativo, participativo, imitativo y capacitador. Coercitivo, cumplimiento inmediato de las tareas, orientativo, dar a conocer la visión, afiliativo, la creación de armonía con los empleados y entre ellos, participativo, la creación de compromiso y generación de nuevas ideas, imitativo, cumplimiento inmediato de las tareas con alto nivel de excelencia y capacitador, desarrollo de las personas a largo plazo. Los resultados indican que los estilos más útiles para crear un buen clima son: orientativo, afiliativo, participativo y capacitador y los menos útiles el coercitivo y el imitativo.

¹²⁶ Ya que no sólo es suficiente la propia visión del directivo, sino que es necesaria la visión de los colaboradores o feedback 360°.

En línea con los argumentos anteriores sobre la importancia del personal en los logros intermedios y superiores, la empresa Haygroup refleja la importancia que supone transformar el funcionamiento organizativo y el talento de las personas en la estrategia y cultura idóneas. Así, como puede verse en la figura (5) en primer lugar es necesaria la implicación de la alta dirección en la tarea propuesta, al tiempo que debe transmitirse la visión de la estrategia mediante el cuadro de mando a toda la organización (comunicación) lo que permite la alineación de los objetivos individuales o colectivos con los globales, estratégicos, de forma que se identifican, forman y desarrollan competencias necesarias para el presente y futuro, adecuando la gestión del desempeño a la estrategia y finalizando el proceso con la recompensa ante la consecución de los objetivos estratégicos.

Figura 5. Adecuación del funcionamiento organizativo y el talento de las personas a la estrategia y cultura idóneas



Fuente: Hay Group (2000)

La dirección de la empresa Hay Group resalta como las empresas más valiosas desarrollan las actitudes que se reflejan en la figura; serán aquellas en las que se atribuye una gran importancia a la misión y valores de la empresa, se desarrolla la promoción interna y se lleva a

cabo una selección y reclutamiento del personal meticulosa, prestándole atención además, al clima laboral así como a la gestión del desempeño de los profesionales, fomentando el liderazgo y retribuyendo de forma estratégica.

2.4.1.1.1 El cuadro de mando como herramienta para la comunicación con los empleados

El modelo del cuadro de mando además de considerarse como un modelo susceptible de información acerca de los recursos humanos, a través de su uso como sistema de información sobre el capital intelectual, también es considerado por varios autores como adecuado para la transmisión de información destinada a los empleados.

A este respecto, Banegas, Nevada y Tejada (Banegas et al., 2000) identifican el cuadro de mando como un instrumento de control en la gestión social y más concretamente en la de recursos humanos. Así, dichos autores apuntan (pág 111) “el papel fundamental de los cuadros de mando, posibilitando de forma activa el desarrollo de un control dinámico de las organizaciones, impulsando una coordinación y complementariedad entre las diferentes áreas de responsabilidad de la empresa y permitiendo una visión de futuro de la misma”. A este respecto, señalan la necesidad de que en un contexto de responsabilidad social las empresas establezcan una simbiosis en los objetivos económicos- financieros y sociales dando lugar a una complementariedad entre la gestión de recursos humanos y social lo que motiva la necesidad de incluir en el cuadro de mando variables sociales.

Así en lo que respecta a la información acerca de los recursos humanos, Banegas et al. (2000) señalan los siguientes indicadores para la gestión de dichos recursos: ambiente de trabajo, formación y promoción, nivel salarial, composición de la plantilla, seguridad e higiene y productividad.

El siguiente cuadro refleja los distintos indicadores para las variables anteriores:

Cuadro 3. Indicadores para la gestión de los recursos humanos en el cuadro de mando como instrumento de gestión social

Variable zona	Subvariables	Indicadores
a) <i>Ambiente de trabajo</i> : El clima laboral es una variable básica a considerar. Este puede reflejarse midiendo el nivel de absentismo laboral así como el nivel de motivación o satisfacción de los empleados. Además, el nivel de sugerencias de los empleados también refleja indirectamente dicha satisfacción y el nivel de conflictos internos, medido a través de varios indicadores que en situaciones de alto conflicto requieren que la gestión comprenda las motivaciones de los empleados y expliquen sus actuaciones para tranquilizar al personal.	A1.- nivel de absentismo	A1.- RHA = $(N^{\circ} \text{ de horas de ausencia registradas en el periodo} / n^{\circ} \text{ de horas teóricas de presencia}) \times 100$
	A2.- nivel de motivación	A2.- de las ayudas sociales sobreventas y nóminas: RAS1= ayudas sociales/ventas netas; RAS2= ayudas sociales/gastos de nóminas
	A3.- nivel de sugerencias de la plantilla	A3.- Rns= n° de sugerencias/ n° de empleados
	A4.- nivel de conflictos internos: conflicto sobre el total de efectivos, la intensidad de los conflictos y la propensión a la huelga	A4.1.- de conflictos sobre el total de efectivos: RC= N° de conflictos/Efectivos en la empresa durante el periodo A.4.2.- de la intensidad de conflictos. RIC: N° de horas dedicadas a resolver conflictos/N° de personas en conflicto. A.4.3.- de la propensión a la huelga: RPH= N° de horas perdidas por huelgas/ N° de trabajadores afectados conflicto (tanto si son huelguistas como sino)
b) Composición de la plantilla con los indicadores relacionados con esta variable se trata de recabar información sobre dos aspectos fundamentales: la competencia de la plantilla y la estabilidad laboral.	B1.- conocimiento de las competencias de la plantilla: nivel de especialización, cobertura del organigrama	B1.1.- nivel de especialización: RNE= N° de personas susceptibles de ocupar uno u otro puesto / N° de puestos. B1.2.- cobertura del organigrama: RCO= Puestos que tengan dos titulares posibles/ N° de puestos.
	B2.- estabilidad laboral: rotación y recolocaciones internas de los trabajadores,	B2.1.- rotación o turn-over: Rrot= N° de asalariados que hayan abandonado la empresa durante el periodo/ n° medio de asalariados durante el periodo. B2.2.- las recolocaciones internas de los trabajadores; RRI= n° de cambios en el periodo/N° de efectivos medios, RRI= Número de personas que hayan cambiado el puesto de trabajo/N° de efectivos.
c) Formación y promoción; se considera la importancia de la primera, como lo refleja el hecho de que las empresas realicen unas grandes inversiones en estos temas. Es importante evaluar la calidad de la formación, bien a partir de sus progresos, bien a partir de indicadores ligados a la calidad del trabajo que se efectúa.	C1.- Niveles de formación	C1.- REF= Efectivos formados/Efectivos total
	C2.- Nivel de estabilidad laboral	C2.- Entradas – Salidas/ Entradas + Salidas
	C3.- Nivel de asistencia a cursos de formación	C3.- RAC= N° de horas de cursillo/ n° de cursos
d) Nivel salarial: las remuneraciones constituyen la compensación a los trabajadores por su labor; es evidente, pues, la importancia de este tipo de información.	D1.- de equilibrio salarial	D1.- RES= Salarios / Valor añadido o Remuneración + Cargas sociales/Valor añadido.

	D2.- del control del nivel de salarios: del coste medio salarial, de la jerarquía de las remuneraciones y de la amplitud de éstas últimas.	D21.- Del coste medio salarial: RCMS= coste de horas trabajadas de interino, extraordinarias/ n° de horas trabajadas, de interino, extraordinarias. D2.2.- De la jerarquía de las remuneraciones: RJR= Salario mínimo/Salario máximo D2.3.- De la amplitud general de las remuneraciones: RAGR= Salario medio o mediano de los puestos peor remunerados/ salario medio o mediano de los puestos mejor remunerados.
e) Seguridad e higiene: esta cuestión se centra en la consideración de que los accidentes o bien se deben a un fenómeno casual, a un descuido momentáneo o al desinterés.	E1.- del nivel de accidentes, su frecuencia con respecto a las horas trabajadas o al número de empleados.	E1.1.- RNA= (N° de accidentes con baja/ N° de horas trabajadas) x 100(ó 1000 ó millones) E.1.2.- RNA= N° de accidentes/N° de empleados
	E2: del grado de peligrosidad de la empresa	E.2.- del grado de peligrosidad en la empresa RP= (Jt + Jb/ total de horas trabajadas) x 1000 siendo Jt= n° de días perdidos por accidente y Jb= Jornadas baremos , es decir n° de días que según el baremo oficial se pierden por incapacidades permanentes, total y parcial.
f) Productividad: como otro factor de producción más a la empresa le interesa medir el rendimiento de sus recursos humanos.	F1.- Ventas por empleados	F1: RVAE= Ventas/ n° medio de empleados o Valor añadido/ n° medio de empleados.
	F2.- de productividades por categorías	F2: RPC= Ventas/ n° medio de empleados por categorías
	F3.- de producción de la M.O.D	F3.- RPMO= Unidades producidas/ Horas de M.O.D
	F4.- de horas de fábrica sobre M.O.D	F4.-RHF: Horas de personal de fábrica y producción/ horas de M.O.D
	F5.- de la utilización de horas extra	F5.- RHE= Horas extras trabajadas/ Total de horas trabajadas
	F6.- del incremento/ decremento del global de productividad	F6.- RP= % incremento en las ventas netas / % de incremento de los costes de nómina

Fuente: Elaboración propia a partir de Banegas et al. (2.000)

Al mismo tiempo el cuadro de mando integral, como modelo informativo sobre recursos humanos, podría ser un modelo de información orientado a los empleados. El conocimiento de los objetivos financieros de la empresa¹²⁷ puede facilitar su implicación y motivación en la tarea, además, su actuación con los clientes, el valor añadido al proceso productivo, también puede favorecer su motivación y satisfacción.

¹²⁷ También podría ser interesante que el contenido de informativo tratase los objetivos financieros de los propios empleados o que la empresa atañe a sus empleados.

2.4.1.1.2 El cuadro de mando como instrumento de comunicación de información externa

La utilización del cuadro de mando como modelo de información acerca de los intangibles y, como integrante de los mismos, de los recursos humanos destinado a usuarios externos ha sido señalada por varios autores.

Para Leadbeater (1999) el cuadro de mando constituye una alternativa a la presentación de información acerca de los intangibles, y dentro de ellos de los recursos humanos al exterior. Dicho autor junto con Johanson, Eklöv, Holmgren y Martensson (Johanson et al., 1999) señalan como el cuadro de mando capacita a la empresa para desarrollar la trayectoria de los resultados financieros mientras controla, al tiempo, el progreso del desarrollo de las capacidades y adquiere los activos intangibles que contribuyen a una mejor actuación financiera futura. El cuadro de mando está estrechamente relacionado con el capital intelectual y abarca no sólo las herramientas para medir los recursos intangibles, sino que también ofrece una visión del aprendizaje continuo y de los cambios para la creación de valor de cara al futuro. Así, la existencia del cuadro de mando refleja que finalmente las cuentas no son sólo resultados financieros, sino también relaciones a largo plazo con clientes y empleados.

Por su parte, Bontis, Dragonetti, Jacobsen y Roos (Bontis et al., 1999), aunque apuntan como positivo la correlación existente entre indicadores y actuación financiera y el desarrollo consistente en la literatura acerca de dicho modelo informativo se manifiestan más críticos ante la utilización del cuadro de mando para la medición y el control de los recursos intangibles. Así, consideran que la rigidez de muchos aspectos que se incluyen en el cuadro de mando como identificación de los factores clave del éxito (que impactarán en más de uno de las dimensiones de los activos intangibles), la limitación de las cuatro perspectivas tratadas¹²⁸, junto con la consideración de que desde la perspectiva externa se centra fundamentalmente de la relación de la empresa con los clientes, dejando a un lado, proveedores, la comunidad local, los sindicatos y los consumidores finales limita su utilización como herramienta de información acerca del conocimiento y los

¹²⁸ Aunque no se deja de contemplar la posibilidad de incluir más perspectivas a parte de las inicialmente marcadas por Kaplan y Norton.

intangibles¹²⁹. Además, señalan como una principal limitación el hecho de que el conocimiento se trate como un activo físico y no se considere la oportunidad de dirigir o gestionar al personal y su conocimiento. Por último, indican que la ausencia de homogeneidad en la presentación de la información a través del cuadro de mando dificulta su comparabilidad y por tanto el uso de dicho modelo a efectos de suministrar información útil para la toma de decisiones por usuarios externos.

Algunos autores cuestionan la utilidad del cuadro de mando, como instrumento para medir e informar sobre el capital intelectual, considerando la existencia de una diferencia conceptual al entender que el logro de la excelencia, en términos de una mejora de la competencia y el “saber hacer” es la cuestión que debe ser objeto de consideración en un sistema de información acerca de los intangibles. Así, Mouritsen, Larsen y Bukh (Mouritsen et al., 2005) apuntan como el cuadro de mando es un modelo de gestión estratégica que refleja el proceso de creación de valor de la empresa basándose en la estrategia competitiva, a través del vínculo entre lo que demandan los clientes y el producto de la empresa. Es decir, se considera la gestión de los activos intangibles como medios para la consecución del objetivo estratégico como por ejemplo una mejor cuota de mercado y no el logro de la excelencia en la competencia. Además, según el cuadro de mando la organización de la empresa se basa en que los empleados que ocupan los puestos más bajos sean los inductores de la estrategia, ésta última está condicionada por la alta dirección y los indicadores que se incluyen en dicho modelo reflejan los logros de dicha estrategia en lugar de indicar objetivos relacionados con las competencias.

2.4.1.2 Modelos de gestión capital intelectual

Continuando en la línea de la revisión de distintos modelos de información sobre los recursos humanos, describimos a continuación varios modelos¹³⁰ que se han desarrollado como instrumentos de medición del capital intelectual de la empresa.

Los primeros modelos gestión del capital del capital intelectual que recogemos son

¹²⁹ Para Hansson (1998) los indicadores incluidos en el cuadro de mando resultan excesivamente restrictivos dado que no incluyen los conductores y procesos detrás del output de la empresa. Ejemplos de tales conductores son creencias, valores, sentimientos, entre otros.

¹³⁰ Sin ánimo de ser exhaustivos

el modelo de control sobre intangibles Sveiby (1997) denominado “Intangible Assets Monitor” y el “Skandia Navigator” (Edvinsson, 1997).

Es importante tener en cuenta el país en que ambos modelos se han desarrollado, Suecia, y resaltar que en principio en dicho país el interés por la presentación de información acerca de los intangibles es fruto o se puede vincular a una preocupación inicial más concreta, la elaboración de información acerca de los recursos humanos. En lo que respecta a esta última su origen deriva de la obligación legal impuesta por el gobierno sueco de que las empresas con más de 100 empleados suministrasen una cuenta de costes de personal en sus informes anuales (incluyendo rotación, bajas por enfermedad, formación y entorno laboral). Aunque al final la propuesta no fructificó las empresas suecas a mediados de los noventa incorporaban de algún modo información sobre el capital humano en la información presentada. De manera más general, Gröjer y Johanson (1998) apuntan varios factores como condicionantes de la preocupación por el desarrollo de la información acerca de los recursos humanos en este país, entre los que señalan: su utilización en el ámbito universitario respecto a cuestiones relacionadas con la formación, la interpretación de la información acerca de los recursos humanos con unos objetivos más amplios que su mera inclusión en el balance y la utilización de dicha información como instrumento de cambio en una economía orientada al mercado.

Así, aunque en un principio el interés primordial era presentar información acerca de los recursos humanos, con el tiempo tal preocupación se extendió a los intangibles en general. A este respecto Johanson et al. (1999) apuntan que el interés por la información acerca de los intangibles no es una exclusividad del modelo de cuadro de mando. Así, señalan como *The Swedish Coalition of Service Industries* (1995)¹³¹, entre cuyos miembros figuraba la empresa Skandia recomendaba diferentes medidas sobre la actuación de los intangibles, por su parte *The Swedish Public Relations Association* (1996, pág16) proponía un modelo que incluía la medición de los intangibles en cinco segmentos uno de los cuales figuraban los empleados (se incorporaban medidas relativas a su consideración respecto a la compañía, su implicación y motivación y su beneficio y

¹³¹ Fruto de la inspiración del libro “The invisible Balance Sheet”, Sveiby et al. (1989) argumentaba la utilización de medidas no financieras acerca del capital humano, estructural y de mercado

resultados)¹³². Estos desarrollos culminaron en los modelos de capital intelectual que a continuación describimos.

2.4.1.2.1 El monitor de activos intangibles de Karl-Erik Sveiby

Se trata de un modelo de gestión de competencias, junto con la perspectiva financiera, el Monitor incorpora las tres categorías en las que clasifica los activos intangibles (cuadro 4): estructura interna, estructura externa y la competencia personal identificando tres tipos de indicadores con la intención de medir los cambios en estos activos: crecimiento y renovación, eficiencia y estabilidad.

Capital estructural (interno y externo)	Capital clientela	
	Capital organizativo	Capital innovación
		Capital proceso
Competencias del personal		

Sveiby basa su modelo en la creencia de que el personal es el motor de la generación del resultado, es el centro del negocio y los resultados conseguidos con su actuación son una señal del éxito y no el origen del mismo. En consecuencia, en una economía del conocimiento el personal no debe ser considerado como un coste sino como generador de ingresos. Si lo anterior se acepta, la medición del conocimiento debe acercarse a la fuente del mismo. Las competencias del personal implican la capacidad de actuar y de crear otros activos, son por tanto la fuente de las estructuras interna y externa.

Como indicadores de competencias del personal señala los siguientes:

¹³² Utilizando como ejemplo la información presentada por la empresa Volvo Gröjer y Johanson (1996) proponen la inclusión en la cuenta de pérdidas y ganancias de los costes de personal, los costes de rotación, y los costes de formación así como costes sociales asociados a los empleados. Además la *Stockholm Country Council Public Dental Care Service* elabora diferentes ítems acerca del coste de personal como porcentaje de los costes totales.

Cuadro 4. Indicadores de competencias del personal

Crecimiento y renovación	Rotación de competencias, nº de años de profesión, ventas clientes que fomentan competencias ¹³³ , costes de educación y formación, nivel de educación..
Eficiencia	% de profesionales, valor añadido/ profesional, valor añadido/ empleado. Beneficio empleado y Beneficio profesional
Estabilidad	Rotación de profesionales, remuneración relativa, experiencia.

Fuente: Sveiby (1997)

Sveiby considera que con la medición de intangibles se trata de guiar a los directivos respecto a su utilización de forma que se fomente su renovación y evite su pérdida, en consecuencia el objeto del Monitor deberá ser el aprendizaje. Respecto a la información susceptible de presentarse al exterior considera que debería limitarse a una sola página en el informe anual.

Un ejemplo de empresa que utiliza esta herramienta en la medición de sus activos intangibles es la empresa sueca Celemi. Una aportación importante de este modelo es que se basa en el flujo del conocimiento mientras, el cuadro de mando se preocupa por la identificación de tres objetivos adicionales a parte del financiero. Además, en lo que respecta al capital relacional, amplía los stakeholders que se relacionan con la empresa ya que en el cuadro de mando sólo se consideraba la perspectiva del cliente.

El navegador de Skandia

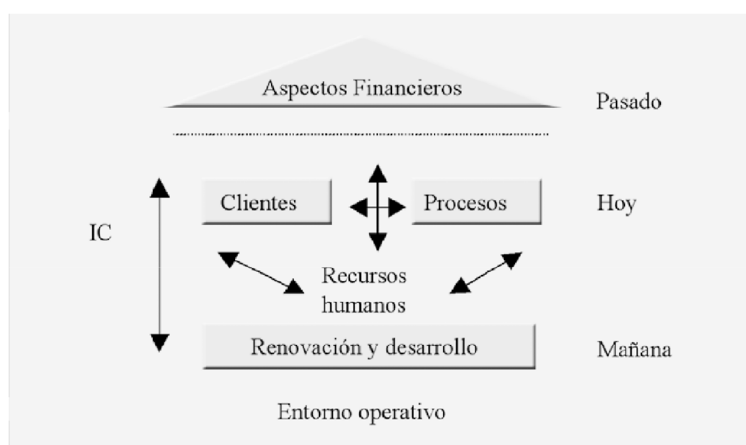
Instrumento utilizado por Edvinsson con la intención de medir el capital intelectual de Skandia¹³⁴, con el que trata de documentar el éxito conseguido por la gestión en el crecimiento del capital intelectual.

¹³³ El aumento de la cuota de mercado motiva un desarrollo paralelo de las competencias de los empleados.

¹³⁴ Multinacional sueca de seguros y servicios financieros.

El navegador se basa en la identificación de 5 áreas o perspectivas fundamentales¹³⁵ en el proceso de creación de valor figura (6) Además de la perspectiva financiera, se incluyen aspectos relacionados con los clientes, los recursos humanos y los procesos de la organización, además, no descuida la atención al futuro recogiendo aspectos como la renovación y el desarrollo futuro de las cuestiones anteriores, todo ello sin olvidarse de la influencia del entorno externo, al tiempo que hace referencia tanto a la información pasada como presente.

Figura 6. Skandia navigator



Fuente: Edvinsson, 1997, pág. 370.

Como podemos observar atendiendo a la figura anterior el modelo puede ser visto como una casa donde los recursos humanos son el “alma”, el tejado son las cuestiones financieras, las paredes son los aspectos vinculados con clientes y procesos y la renovación y desarrollo es el aspecto crítico para la sostenibilidad de la misma. y además, como lo refleja la figura (6), reconoce explícitamente la vinculación de los recursos humanos con cada una de ellas, figurando en el centro de los intangibles.

Una vez identificadas las áreas objeto de información se desarrollan indicadores de creación de valor para cada una de ellas. Esta definición es más general que precisa y, además, se desarrollan desde una aproximación a la estrategia tradicional, misión y

¹³⁵ El Navegador de Skandia contiene todas las perspectivas que integran el cuadro de mando.

ambición de la empresa, con el fin de que dichos indicadores reflejen en la mayor medida posible aquellas variables medidoras del éxito.

Para Edvinsson el modelo refleja el valor del capital intelectual en la organización, mide el impacto del capital humano en el capital estructural (propiedad de los accionistas) y permite estimar como los activos intelectuales se han apalancado sobre el año anterior. Para el autor lo importante es medir el capital intelectual de un año para el siguiente más que determinar el total del capital intelectual y los activos humanos.

El Skandia Navigator, suministra un proceso de gestión con el que desarrollar y predecir el valor futuro de su capital intelectual. De esta manera los directivos de Skandia esperan fomentar un sentido de implicación en la cultura corporativa a través de una alentadora mejora constante por parte de sus empleados.

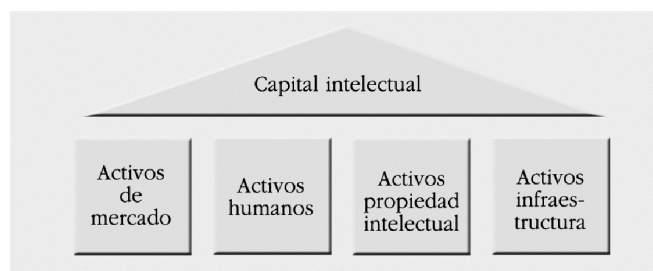
Este modelo no sólo se ha utilizado para fines internos sino que rápidamente la empresa Skandia los ha incorporado a la información publicada por la compañía a través de un informe adicional a los informes financieros tradicionales¹³⁶.

2.4.1.2.3 El modelo de Brooking

Según el modelo, el capital intelectual de la empresa está compuesto por: los activos de mercado(denominación social de la empresa, clientela, canales de distribución...), activos de propiedad intelectual (patentes, derechos de autor, marcas de fábrica y servicios...), activos de infraestructura (cultura corporativa, filosofía de gestión, tecnología de información), y activos centrados en el individuo (nivel de estudios, cualificaciones profesionales, competencias asociadas con el trabajo...).

¹³⁶ Así, se han publicado informes como *Renoval and Development in Skandia* (1995), *Value Creating Processes* (1996) y *Power of Innovation* (1996).

Figura 7. Modelo Brooking



Fuente: Brooking (1997).

Este modelo, a diferencia de los anteriores, no define indicadores cuantitativos, simplemente determina un listado de cuestiones cualitativas. La autora resalta la importancia de las personas en la organización por su capacidad de aprender y utilizar el conocimiento¹³⁷. El modelo considera los siguientes elementos:

- Aspectos genéricos
- Educación (la base de conocimientos y habilidades generales).
- Formación profesional (ligada a capacidades necesarias para cada puesto de trabajo)
- Conocimientos específicos del trabajo (la experiencia de como hacer un trabajo) tácitos¹³⁸, implícitos y conocimientos en sistemas expertos.
- Habilidades: liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, negociación, u objetividad entre otros.

La empresa no solo debe gestionar su conocimiento eficientemente sino cuantificarlo mediante herramientas de medición del capital intelectual organizativo. Estas mediciones son de interés tanto desde el punto de vista interno (posibilita la mejora de la eficiencia organizativa) como externo (los grupos interesados en la empresa obtienen una valoración más completa de la empresa).

¹³⁷ Al trabajador del tercer milenio se le exigirá participar en el proyecto de la empresa y aprender continuamente.

¹³⁸ Sáez Vacas (2000) indica que el científico y filósofo Polanyi ha revelado que todos portamos una especie de compañeros silenciosos que aprenden continuamente cosas de las que apenas somos conscientes y que muchas veces poco tienen que ver con los contenidos explícitos de la enseñanza, guardando más relación con el método, con los enfoques, con los valores, con los comportamientos, con el estilo de enseñanza y con las formas de acercarse a los problemas.

2.4.1.2.4 El modelo Intelect

El Instituto Universitario Euroforum Escorial y KPMG Peat Marwick, patrocinaron el desarrollo de este proyecto con la finalidad de elaborar un modelo que permitiera valorar el capital intelectual. El modelo Intelect, resultado del proyecto, considera que el capital intelectual es el resultado de tres grandes elementos: el *capital humano*, el *capital estructural* y el *capital relacional*, siendo el capital humano la base para la generación de los otros dos componentes.

Los objetivos del proyecto “Intelect” pueden observarse tanto desde una perspectiva interna como externa¹³⁹. Así, internamente trata de aportar una herramienta para la incorporación de los activos intangibles dentro del proceso de análisis estratégico; mediante la incorporación de lenguaje común, el apoyo para la estructuración de indicadores de gestión dispersos, y el suministro de información estratégica para la toma de decisiones. En cuanto al punto de vista externo se reconoce un único objetivo, el facilitar a terceros información sobre el potencial de la empresa.

En el Modelo Intelect el capital intelectual incluye todos los elementos intangibles que generaran valor a la empresa, capital humano, estructural y relacional. Como podemos observar, a diferencia de los modelos anteriores, el capital clientela no se considera implícito en el estructural, este último sólo contiene aspectos internos, relativos a la forma de actuación de la empresa. Así en dicho modelo se considera que la creación de valor de la empresa se centra en el conocimiento de la empresa y, por tanto, que la tarea de los directivos será desarrollar y gestionar dicho conocimiento.

En este modelo se identifican aquellos elementos integrantes del capital intelectual que crean valor tanto en el presente como en el valor futuro. En relación con el capital humano se distinguen como elementos que crean valor presente:

- *la tipología del personal* que incluiría aspectos como su *sustituibilidad*, el valor añadido al cliente, la intensidad de la relación con la empresa o su titulación; aspectos que se medirían con indicadores.

¹³⁹ A diferencia de los modelos anteriores, donde la perspectiva externa ha surgido después, en el proyecto Meritum se contempla la perspectiva tanto interna como externa.

- *las competencias del personal* que se evaluarían determinando los conocimientos y habilidades necesarios, los poseídos y sus diferencias,
- *la estabilidad del personal* en la organización, ya que al no ser los empleados activos poseídos por la empresa su estabilidad será estudiada diferenciando aquellos grupos con distinta estabilidad deseada,
- *la implicación y asunción de responsabilidad* de los empleados lo que llevaría a analizar si se alcanza una comunicación eficaz entre los miembros del equipo de personal además, se vincularía con la satisfacción del personal y, por último,
- *el liderazgo* junto con el trabajo y aprendizaje en equipo como condicionantes de las cuestiones anteriores. Así, en cuanto a este último, resulta importante como herramienta para garantizar la estabilidad, dado el alto grado de volatilidad de los activos humanos permite asegurar que el conocimiento se mantiene en la empresa, además, el trabajo en equipo favorece la transmisión de conocimientos así como la combinación del mismo entre las distintas personas de la organización facilitando la solución de problemas.

Hasta aquí los factores considerados servirían para determinar en líneas generales el valor del capital intelectual actual al reflejar las competencias y el compromiso pero además, el modelo Intellect considera elementos que *crean valor para el futuro*, entre los que cabe señalar:

- *la mejora de las competencias*; habría que considerar la gestión del personal, que recoge los esfuerzos de la entidad, destinados a mejorar las competencias de su personal con la finalidad de que se convierta en mayor valor para la misma. Esto supone evaluar el plan de formación¹⁴⁰ y el de aprendizaje¹⁴¹ (más allá de cursos y formaciones, el aprendizaje en el propio trabajo..). Otro elemento a considerar para determinar el valor potencial del Capital Intelectual;
- *la capacidad de innovación de las personas y equipos* que está en gran medida condicionada por los valores culturales, actitudes y comportamientos que impactan en la creatividad y capacidad de innovación¹⁴².

¹⁴⁰ Que incluye cursos internos y externos ofrecidos al personal, asistencia a seminarios, conferencias etc.

¹⁴¹ Que incluye asignación de nuevas tareas o funciones, participación en proyectos de mejora organizativa etc.

¹⁴² A este respecto, Álvarez y Blanco (2000, pág 8) señalan como la innovación y crecimiento organizativos están fuertemente vinculados con la motivación y satisfacción del personal; “El aludido conocimiento personal se activa y magnifica expresando toda su creatividad y potencialidad, cuando la persona se encuentra motivada y adquiere autoridad y responsabilidad, en un contexto de organización empresarial favorable, que es el requisito imprescindible para hacer confluir los intereses personales con los de la organización empresarial”

En cuanto a los indicadores que medirían las variables anteriores identifica:

Cuadro 5. Indicadores del capital humano en el modelo intelect

Elementos que crean valor presente	Tipología del personal (y competencias)	Entre los que distinguimos para la sustituibilidad % de personas clave/ total del personal, % de personal de baja sustituibilidad/total del personal; para medir el valor añadido al cliente % de profesionales/ total plantilla, % de personal de apoyo, indicador de profesionales/ indicador de profesionales competencia; la intensidad de la relación con la empresa se mide por % personal fijo/total, %de personal subcontratado, % personal temporal etc.. en cuanto a la titulación % de estudios superiores, % de personal con carreras técnicas.
	Competencias del personal	Asociado al anterior, figurarían conocimientos, habilidades, así como la estabilidad de los empleados.
	Estabilidad del personal	Entre los indicadores podrían figurar: rotación absoluta (nº de personas que abandonan/nº de personas empleadas a principio de año), rotación comparativa con la competencia, edad media de profesionales, remuneración relativa, antigüedad en la empresa
	Satisfacción del personal	Para su medición se determinarían niveles de reconocimiento y prestigio, la estructura de la organización, la formación y la visión compartida de la estrategia de la organización
	Liderazgo (y trabajo en equipo)	Grado de implicación de los directivos, capacidad, entrega y compromiso.
	Trabajo en equipo	Que se mediría a través de indicadores como el % de personas involucradas en equipos de trabajo. Índice de cultura de trabajo,... % de equipos de categorías, % de equipos inter organización, inter departamentos, la eficacia de los mismos se mediría como nº de ideas surgidas, reducción de tiempo en las tareas desarrolladas en grupo...
Elementos que crean valor futuro	Mejora de competencias	tº de aprendizaje/ tiempo total de trabajo, gastos de formación/ empleado, gastos de formación/ ingresos,
	Capacidad de innovación de personas y equipos	el nº de sugerencias realizadas, implantadas y mejoras conseguidas en el propio puesto de trabajo ...

Como ejemplo de la aplicación del modelo intelect destinado a usuarios externos, tenemos las empresas Unión Fenosa y BBVA que en el año 2000 incluían en su informe anual el modelo intelect.

2.4.1.3 Los informes de capital intelectual

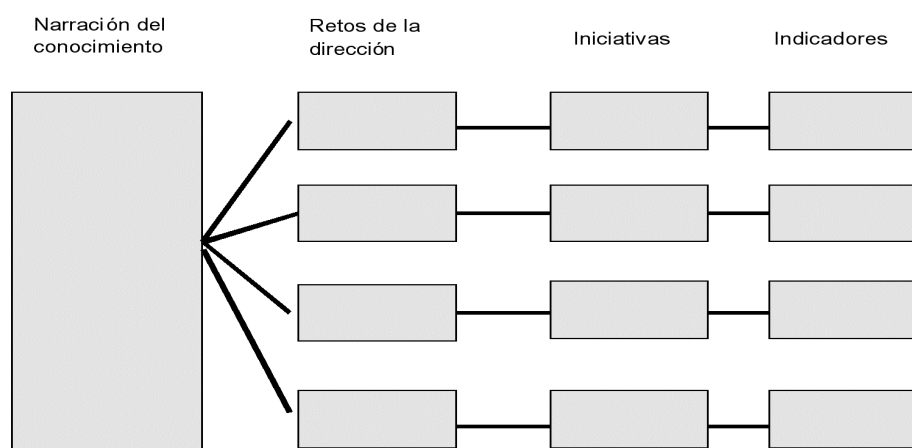
La presentación de un informe, con un formato y líneas generales de contenido marcados, ha sido la solución propuesta por dos de las iniciativas que se han llevado a cabo en los últimos años con la intención de contribuir a la solución de los problemas de medida, gestión y comunicación de información acerca del capital intelectual. Las denominadas guías del gobierno danes y el proyecto meritum.

En dichos proyectos se pretendía, ayudar a los diferentes stakeholders a entender el capital intelectual, así como ayudar a la propia empresa a gestionar el capital intelectual.

2.4.1.3.1 Las guías danesas

En 1998 la Danish Agency for Trade and Industry (DATI) financió un proyecto de investigación para promover el uso de estados de capital intelectual por las empresas. El proyecto dio lugar a la recomendación de elaborar un Informe de Capital Intelectual, con un contenido básicamente narrativo y ligado explícitamente con la gestión del conocimiento. En las Guías publicadas por primera vez en el año 2000 y actualizadas con posterioridad (DATI, 2003) se indica que el informe sobre el capital intelectual es una parte integral de la gestión del conocimiento de la compañía. El informe identifica la estrategia de gestión del conocimiento y comunica esta estrategia a la compañía y a la sociedad en general. Así, es una herramienta de gestión y, también de comunicación para dar a conocer a empleados, clientes, inversores y otros interesados, la forma en que la compañía genera valor para ellos. La siguiente figura refleja los elementos que integran la guía del capital intelectual (figura 8).

Figura 8. El modelo del informe de capital intelectual



Fuente (DMSTI, 2003, pág. 6)

Según las guías el informe de capital intelectual constaría de cuatro partes:

- Un apartado narrativo, cuyo objetivo es informar acerca de la forma en que la empresa actúa para que sus productos y servicios cumplan los requerimientos de sus clientes, junto con la forma en que los recursos se organizan para conseguir ese objetivo¹⁴³.
- Retos de la dirección: es decir, aquellos desafíos que la dirección encara para implementar lo anterior. Esos retos dan lugar a una serie de acciones que tienen como punto de partida la identificación de los recursos de conocimiento que deben ser reforzados así como la determinación de los nuevos recursos de conocimiento que se necesitan.
- El siguiente apartado recoge las iniciativas, es decir, responde a la cuestión de como se desarrollan y consiguen los recursos de conocimiento y como se controlan su alcance y efectos (por ejemplo consistiría en como invertir en investigación tecnológica, o en programas de formación...).

¹⁴³ Así, la guía se centra en el “valor de uso”. En el apartado narrativo se muestran los recursos de conocimiento que se necesitan para crear el valor que la compañía quiere ofertar.

- El cuarto apartado es el correspondiente a la elaboración de un grupo de indicadores que tendrían como objetivo explicitar las iniciativas haciendo posible reflejar si las iniciativas se han emprendido y si los retos se han alcanzado (días de formación o cantidades invertidas en investigación y desarrollo).

Como se indica en la guía los cuatro componentes adquieren sentido desde una visión integradora. A este respecto, los indicadores reflejarían las iniciativas propuestas y su puesta en marcha. Éstas a su vez reflejan los retos de la dirección y los resultados obtenidos una vez que los recursos de conocimiento se desarrollen. En cuanto al apartado narrativo, resume, comunica y reorienta la repercusión de las habilidades y capacidades de la empresa en los consumidores asimismo da a conocer que recursos de conocimiento se necesitan en la empresa.

En cuanto a la primera parte de la guía, el apartado narrativo, a través de una descripción del conocimiento se refleja como los recursos de conocimiento (habilidades)¹⁴⁴ de la empresa pueden generar valor de uso (necesidades de los usuarios). En este sentido habría que plantearse que recursos de conocimiento necesita la empresa y como éstos contribuyen a los productos y servicios de la misma. La lectura de este apartado tendría que permitir conocer qué productos y servicios ofrece la empresa así como quienes son los usuarios de los mismos, la utilidad que le supone el producto o servicio al usuario y en qué recursos de conocimiento se basó la empresa para ofertar dicho producto o servicio.

En lo que respecta a los indicadores para las iniciativas y retos de la dirección se les asignan tres funciones:

- Definición, sirven para definir los retos e iniciativas de la dirección ya que si no estos serían demasiado amplios (por ejemplo, si el reto es el reclutamiento de personal altamente cualificado, el indicador reflejaría el número de presentaciones que la empresa ha hecho ante los estudiantes universitarios).
- Valoración, permite evaluar si las iniciativas y los retos se han iniciado e implementado, y si es así, cuál es el efecto. Sólo cuando se miden iniciativas como

¹⁴⁴ Estos podrían ser, competencias de los empleados, gestión de calidad total, procesos de documentación: procesos de conocimiento, de venta, procesos de desarrollo y gestión del rendimiento

el éxito en las entrevistas, cursos que se han desarrollado... se puede valorar si éstas se han implementado y si su efecto ha sido el deseado.

- Presentación de información, constituyen un vínculo importante en el diseño de un estado de capital intelectual. Así es necesario tener en cuenta que los indicadores por sí sólo no comunican nada y, por tanto que normalmente se construyen con tres tipos de figuras: efectos (calidad, satisfacción y producción), actividades para el desarrollo de los recursos de conocimiento (formación suplementaria, procesos de desarrollo...), y recursos varios (composición de la educación, principales cuentas, plataforma tecnológica).

Los efectos, actividades y recursos de cada iniciativa deben ser reflejados a través de diferentes indicadores. Las figuras escogidas para presentar la información deben cumplir tres características, ser relevantes (obviar lo que ya se tiene), creíbles (no sólo mostrar lo que a la empresa le interesa) y fiables (no elaborarse sobre definiciones imprecisas y datos escasos).

Así, en cuanto al reto relativo al reclutamiento y retención de los empleados y competencias se incluyen varias iniciativas entre las que figura la flexibilidad y transparencia de las condiciones laborales, con respecto a la cual se proponen los indicadores de recursos, actividades y efectos que pueden verse en el siguiente cuadro (cuadro 6):

Cuadro 6. Indicadores relativos al reclutamiento y retención de empleados y competencias

<i>Retos de la dirección</i>	<i>Acciones e iniciativas</i>	<i>Indicadores (recursos)</i>	<i>Indicadores (actividades)</i>	<i>Indicadores(efectos)</i>
Reclutamiento y retención de empleados y competencias	Condiciones de trabajo flexibles y transparentes: Términos de transparencia de empleo respecto a horas de trabajo, y requerimientos específicos del puesto. Flexibilidad horaria Posibilidad de trabajo en casa	.- empleados con flexibilidad horaria .- empleados a tiempo completo y a tiempo parcial .-promedio de años de servicio en la compañía .- número de empleados que poseen en casa un ordenador .-número/proporción de lugares de trabajo en casa	.- número de empleados que hace horas extra.	.- Número de días de ausencia en proporción al número de días trabajados por empleado. .-Número de empleados que han abandonado la empresa en proporción al número total de empleados. .- Número/ proporción de empleados que abandonan.

Fuente: DATI (2003, pág. 68)¹⁴⁵

Una vez que se ha completado el análisis de la gestión del conocimiento realizada por la compañía, este análisis se presentaría en el estado de capital intelectual orientado a usuarios externos. En este sentido, la guía indica que al elaborar un informe de capital intelectual la empresa debe tratar de comunicar como máximo tres mensajes principales. Para asegurar su comprensión por parte de todos los grupos de usuarios a los que se destina debería incluir información relevante y comentarios, reflejar la realidad de la empresa, presentar datos numéricos correctos así como revelar los métodos utilizados.

Se indica además cuál debería ser la estructura del informe de capital intelectual:

- (1) Un informe anual de la empresa, que explica, objetivos, retos y resultados con respecto a los recursos de conocimiento.
- (2) Descripción de la compañía, su perfil que contiene, historia, actividad, resultados y como opcional la organización de la empresa.
- (3) La narración del conocimiento.
- (4) El modelo del capital intelectual, sobre todo resalta la importancia de su simplicidad y no demasiada amplitud.

¹⁴⁵ Appendix4: Survey of Management Challenges. Initiatives and Indicators.

- (5) Retos de la dirección incluyendo iniciativas e indicadores
- (6) Políticas contables así será necesario para que el informe gane credibilidad que se indiquen cuestiones como qué partes de la compañía se incluyen en el modelo de capital intelectual, que periodo cubre el estado de capital intelectual, que mediciones y encuestas han sido utilizadas por quien, de que manera y con que frecuencia.

Por último, se incluyen cuestiones relativas al medio de presentación de dicha información, así se considera la posibilidad de que se incluya en el informe anual, siempre que se considere que los usuarios de esos informes estarán interesados en el capital intelectual. A este respecto, en ella se apunta que esta manera de presentación supone un ahorro al evitar que la información que se recoge en el modelo figure en otras partes del informe anual. Se considera también útil su presentación en Internet de manera que los usuarios puedan acceder a través de una selección a la información que necesitan.

Hay que tener en cuenta que la guía no se ha diseñado para las empresas que operan en un sector de la industria particular, lo que en principio podía considerarse una limitación de cara a su aplicación, sino que es más general, puesto que se entiende que las necesidades de información variarán en función de la actividad de la empresa que a su vez condicionará las capacidades y competencias que se deben desarrollar para el logro de sus objetivos, Así, para los elaboradores de la guía la construcción de la misma orientada a una serie de problemas particulares ligados a una industria daría lugar a que ésta limite las estrategias potenciales que se pueden desarrollar a partir de su elaboración, ya que la guía sólo creará valor a la compañía si la capacita a pensar de forma innovadora sobre su situación. La idea de adaptar la guía a una industria particular ha sido probada sin la obtención de resultados fructíferos.

2.4.1.3.2 El proyecto Merium

Una aproximación similar es la correspondiente al proyecto MERITUM¹⁴⁶ cuyo objetivo era el desarrollo de una clasificación de intangibles útil tanto para el control y la gestión dentro de la empresa como para el proceso de valoración de la empresa en el mercado de capitales. Si bien en este caso, a diferencia de la guía anterior, se parte de cómo a través de la relación entre intangibles críticos se pueden alcanzar objetivos estratégicos y en consecuencia, como crear valor a los usuarios y otros stakeholders.

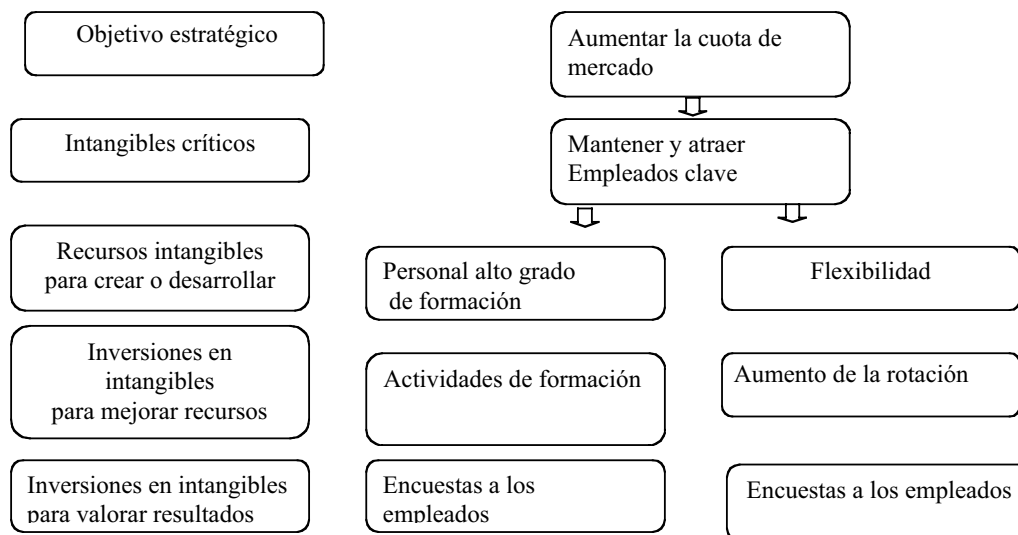
El proyecto Meritum distingue dos conceptos para la elaboración del modelo para la medición y gestión de los intangibles: los recursos intangibles y las actividades intangibles. Así, dentro de los recursos intangibles figuran los derechos de propiedad intelectual o las capacidades de los recursos humanos¹⁴⁷, presentando un carácter estático por lo que deben medirse en un momento determinado. Sin embargo, las actividades intangibles, que pueden afectar positiva o negativamente sobre los anteriores, presentan un carácter dinámico. Centrándonos en un intangible crítico relacionado con los empleados, el mantenimiento y la atracción de los empleados clave, se produciría una cadena que comenzaría con el desarrollo de actividades intangibles (actividades de formación y alta variación en los puestos de trabajo) que daría lugar a la obtención de recursos intangibles (personal con un alto grado de formación y el logro de mayor flexibilidad) y éstos, a su vez, a través del intangible crítico (el mantenimiento y la atracción de los empleados clave, al logro del objetivo estratégico, una mayor cuota de mercado (figura 9)¹⁴⁸.

¹⁴⁶ *Meritum (Measuring Intangibles To Understand and Improve Innovation Management)* es un proyecto de investigación financiado por la Comisión Europea en el que participan los siguientes países: Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia, Francia y España (coordinador).

¹⁴⁷ Los autores no diferencian los recursos de las capacidades, creemos que bajo la consideración de que éstas últimas no dejan de ser recursos.

¹⁴⁸ Además es necesario considerar como un recurso intangible puede afectar a su vez a otros intangibles críticos que se relacionan con los otros componentes del capital intelectual, el capital estructural y relacional (por ejemplo, la flexibilidad también puede afectar a la capacidad de innovación y a la aproximación al cliente). Así, aunque de esta manera se estarían determinando unas líneas que constituirían una base para la gestión de los intangibles, es necesario considerar su complejidad debido a que la empresa puede orientar su actuación a la consecución de un objetivo que a su vez puede tener un efecto negativo en otro (para la búsqueda de la flexibilidad puede llevar a cabo actuaciones que supongan un incremento de la rotación lo que a su vez puede afectar de forma negativa a la satisfacción del empleado y, en consecuencia, reducir su interés por aprender así como su motivación).

Figura 9: Vínculo entre recursos intangibles relacionados con los recursos humanos y objetivos empresariales



Fuente: adaptado de Meritum Project (2002, págs. 16-17).

El proyecto perfila un Informe de Capital intelectual compuesto de tres elementos: visión de la firma, un resumen de recursos intangibles y actividades y un sistema de indicadores¹⁴⁹.

En la guía se recoge como la medición de los intangibles supone, en primer lugar en la identificación de indicadores para cada intangible, éstos tienen que cumplir una serie de características, deben ser comparables, fiables, objetivos verificable, de confianza.

Así se identifican los siguientes elementos dentro del informe del capital intelectual:

La visión de la empresa, en esta parte se identifican los objetivos estratégicos a alcanzar por la compañía y como su cumplimiento añade valor a los clientes y otros stakeholders. Se incluyen también los objetivos estratégicos futuros. Además también se documentarían los intangibles críticos que capacitan al logro de los anteriores a través del proceso de producción del conocimiento que crea valor. También se identifican los

¹⁴⁹ En la guía se recoge como la medición de los intangibles supone, en primer lugar en la identificación de indicadores para cada intangible, éstos tienen que cumplir una serie de características, deben ser comparables, fiables, objetivos, verificables y de confianza.

intangibles críticos que permiten el logro de los objetivos estratégicos para el futuro y una descripción de aquellos que necesitan ser adquiridos o desarrollados internamente.

En definitiva la visión de la empresa permite al lector el entendimiento del funcionamiento de la empresa respecto al proceso de creación de valor y la contribución de los intangibles a dicho proceso.

El resumen de las actividades y recursos intangibles: los recursos intangibles controlados por la empresa o que se necesitan en el futuro para alcanzar sus objetivos estratégicos. Estos se clasifican en tres categorías: capital humano, estructural y relacional, siendo su conectividad el elemento clave que crea valor.

Las actividades intangibles que se llevan a cabo con el fin de alcanzar los objetivos previamente establecidos. Así como los diferentes procesos que se ha implantado para transformar la medición de los intangibles en una acción de la dirección junto con aquellas que se continuarán aplicando para asegurar las acciones futuras.

El sistema de indicadores, éstos permiten una visualización de lo que la compañía hace con sus intangibles, y permite a los lectores del capital intelectual valorar como la compañía cumple sus objetivos. Los indicadores deben referirse a los tres componentes del capital intelectual (humano, estructural y relacional), distinguirán entre los recursos y actividades y pueden ser financieros o no financieros¹⁵⁰.

En resumen la presentación a través de los indicadores debe cumplir las siguientes características:

- crear una visualización que permita que las acciones sean trasladadas a dicho sistema de indicadores.
- describir el proceso de creación de valor de la empresa
- si por alguna razón no se incluyen los tres componentes que normalmente se tratan deberá mencionarse la razón de tal hecho.

¹⁵⁰ Al igual que con las medidas empleadas en los cuadros de mando el conjunto de indicadores empleados es específico de cada negocio y puede comprender tanto indicadores financieros como no financieros referidos a las tres categorías de capital intelectual, diferenciando, siempre que sea posible entre recursos intangibles y actividades necesarias para su desarrollo.

- debe contener indicadores tanto financieros como no financieros
- todos los indicadores deben ser verificables aún cuando no exista el propósito de auditarlos.

Como ejemplos de indicadores acerca de los recursos humanos como intangibles se incluyen los recogidos en el cuadro (7):

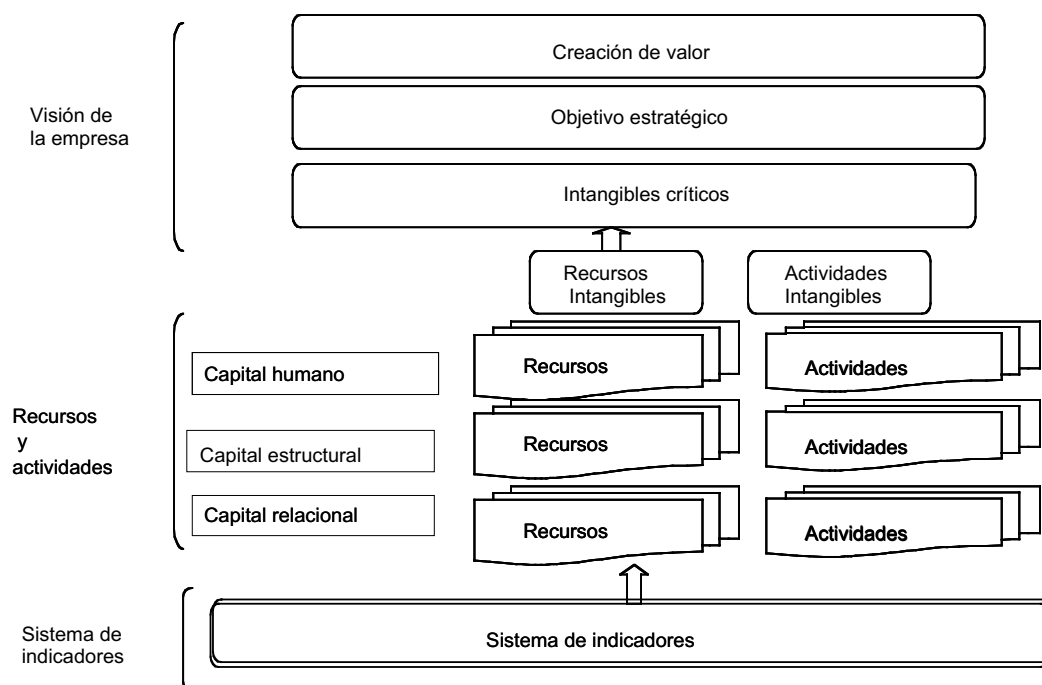
Cuadro 7. Indicadores acerca de los recursos humanos en el proyecto Meritum

<i>Intangible</i>	<i>Indicador</i>	<i>Tipo</i>
Staff altamente cualificado	% de empleados con educación superior, media o básica.	No financiero
Actividades de formación	a) % de número total de horas recibidas por los directivos en relación con las horas de formación totales.	No financiero
	b) coste de formación total por empleado	Financiero
	c) satisfacción medida de los empleados con el desarrollo de competencias	No financiero
Encuestas a los empleados	a) porcentaje de satisfacción de los empleados con las actividades de entrenamiento	No financiero
	b) coste de la encuesta	Financiero
	c) satisfacción media con quienes ejercen el liderazgo.	No financiero
Flexibilidad del capital humano	a) % de mano de obra con horas trabajadas por encima de la media.	No financiero
	b) Ratio de los costes de teletrabajo sobre los costes laborales totales	Financiero
Rotación laboral	a) % de plantilla que rota en el puesto de trabajo a lo largo del año.	No financiero

Fuente: Meritum Project, pág. 19

Finalmente el documento señala que aunque el Capital Intelectual es algo que varía según la compañía, el Informe de Capital Intelectual es, en definitiva, un reflejo de las actividades de identificación, medición y seguimiento-acción llevadas a cabo y su proceso de elaboración se puede esquematizar según se muestra en la figura (10).

Figura 9. Figura 10: Un esquema de presentación de los estados de capital intelectual



Fuente: Meritum Project, pág. 26

En la guía se consideran también cuestiones relativas a como recopilar la información, si ésta debería ser preparada internamente y la frecuencia en la preparación de los indicadores.

Así, respecto a la recopilación de la información está debe hacerse de forma sistemática. Una vez diseñado e implementado el sistema de medición y definidos los tipos de datos que se van a reincorporar la información se obtiene de las bases de datos de la empresa, los documentos internos y revistas, cuestionarios sobre la satisfacción del cliente y los empleados y las entrevistas, el propio sistema contable así como las fuentes externas.

Respecto a quien debería encargarse de la elaboración de la información se distingue entre los que se ocupan del sistema de medición y los encargados del desarrollo de los indicadores. Así respecto a los primeros, se puede asignar a la alta dirección, consultores internos y externos, directivos de recursos humanos así como directivos financieros. Mientras los datos provienen de los diferentes departamentos de la empresa.

En cuanto a la frecuencia en la preparación de los indicadores depende del tipo de compañía y del dinamismo del sector en el que opera así como de la estrategia empresarial. En general se considera que la medición de los intangibles debería referirse al mismo período de tiempo que se elaboran los informes financieros de la empresa.

2.4.1.3.3 Los modelos de gestión de capital intelectual y la información a terceros

Los modelos reseñados más atrás son utilizables, de hecho hemos citado ejemplos de aplicación práctica, para presentar información a terceros aunque no era este el objetivo que inicialmente se perseguía con su desarrollo.

Así, si bien, en un principio, la utilización del modelo de capital intelectual como sistema de información sobre intangibles se enfocó principalmente a fines internos, con el paso del tiempo, cada vez es más frecuente la consideración de su posible utilización como modelo de información orientado al exterior. En este sentido los modelos crearían un valor externo mediante el suministro de información sistemática y fiable al entorno sobre la gestión empresarial del capital intelectual (Leadbeater, 1999), recogiendo, a través de textos, figuras e ilustraciones, información sobre los esfuerzos de la compañía en el desarrollo de los recursos de conocimiento necesarios para generar resultados futuros.

En esta línea, varios autores Backuijs et al. (1999) o Hoogendoorn, Bos, krens, Veerman y Beek (Hoogendoorn et al., 1999), Mouritsen et al. (2005), consideran adecuada la utilización de este tipo de modelos sobre el capital intelectual como la forma de presentar información sobre intangibles a usuarios externos. En particular Mouritsen et al. (2005) comparan la utilización del cuadro de mando con los modelos de capital intelectual para la inclusión de información acerca de los intangibles en los informes financieros. Consideran que los modelos de capital intelectual se basan en una estrategia basada en las competencias (frente a la estrategia competitiva del cuadro de mando), en una organización no centralizada en la que la estrategia empresarial no está condicionada por la alta dirección (como ocurre con el cuadro de mando) sino por la creatividad individual que está alineada con los propósitos organizativos y empuja la creatividad en las direcciones predecibles. Además los indicadores, a diferencia de lo que ocurre con el cuadro de mando, no reflejan relaciones de causa y efecto sino interrelaciones

al tiempo que son mutuamente dependientes. Así, concluyen, a través de los modelos de capital intelectual se podría observar el desarrollo del conocimiento y de las competencias en la organización.

Igualmente, Bontis et al. (1999) señalan como las características asociadas a los modelos de capital intelectual, entre las que apunta: la flexibilidad y la posible comparabilidad, al menos parcialmente, por parte de usuarios externos constituyen unas ventajas importantes para su utilización con fines externos. Aunque también señalan aspectos negativos como la existencia de una literatura confusa así como la fase incipiente en la que se encuentra el desarrollo de las medidas utilizadas en los mismos.

El problema de la comparabilidad, apuntado por Bontis et al. (1999), y las dificultades que lleva aparejado en cuanto a la utilidad de esta información ha dado lugar a demandas de una cierta estandarización de los datos, reclamando normas que permitieran esa comparación de datos interempresas y en el tiempo. Así, Meer-Kooistra y Zijlstra (2001) señalan como los diferentes grupos de interés demandan la posibilidad de comparar la información acerca del capital intelectual y, como consecuencia, la necesidad de que ésta se estandarice¹⁵¹.

Un primer paso en el camino hacia la normalización de esta información lo representan las propuestas de informes de capital intelectual desarrolladas a iniciativa del gobierno danés y la unión Europea a través de la financiación al proyecto Meritum.

Sin embargo, alcanzar un grado de estandarización mayor plantea dificultades derivadas de las diferencias existentes entre empresas y sectores que causan la imposibilidad de utilizar un único conjunto de medidas adecuado para todas las empresas (Miller, 2002).

De hecho, un análisis de los indicadores propuestos en los modelos y de la práctica actual en la presentación de información, permite apreciar esa particularidad de los indicadores que, como mucho, están relacionados con la pertenencia a una industria, “No sería difícil, por tanto, sino imposible desarrollar un conjunto de indicadores que pudieran ser

¹⁵¹ Apuntan, además, como dicha demanda se extiende al sometimiento de dicha divulgación a la revisión por parte de una persona independiente, lo que supondría una mejora de la calidad de la información.

aplicables a todas las industrias” (FASB, 2001b, pág. 54). En este sentido, Foong y Yorston (2003) indican que la excesiva diferenciación en la información presentada podría ser resuelta si fuera puesta en práctica algún tipo de normalización, con un cierto margen de libertad para que las compañías tomen sus propias iniciativas y adapten los indicadores a su industria. ICAEW (2000, pág. 26) por su parte, apunta también las dificultades de una estandarización más completa, sugiriendo que el objetivo debería ser el desarrollo de medidas adecuadas a industrias más que otras de tipo general.

Como ya hemos indicado, las guías para la elaboración de informes de capital intelectual son un primer paso en esta dirección. Aunque este tipo de iniciativas son necesarias hemos de considerar también la posibilidad de encontrarnos con diferencias entre ellas en el tratamiento de las distintas cuestiones que obstaculicen la comparabilidad. En esta línea el informe *“Study on The Measurement of Intangible Assets and Associated Reporting Practices”* elaborado para la Comisión de la Unión indica como, ante el desarrollo de diferentes guías para la elaboración información sobre intangibles, la propia Comisión debería establecer las condiciones apropiadas para que se alcance un acuerdo de ámbito internacional sobre el grupo de indicadores que podrían constituir un denominador común para la revelación y presentación de los activos intangibles. En este sentido Miller (2002), ha sugerido que, refiriéndose a la necesidad de garantizar la inclusión de una información de calidad sobre el capital humano en los informes externos, en los planteamientos previos a la fijación de las normas se fijen unas pautas similares a las que se han seguido en los trabajos desarrollados por la OCDE en los que a partir del análisis de las mejores prácticas existentes se trata de buscar indicadores fiables, verdaderos, coherentes y económicos que ayuden a crear orientaciones para las futuras normas.

Otra cuestión que nos podríamos plantear se refiere a la necesidad de establecer algún tipo de exigencia con respecto a la divulgación de este tipo de información. Como veremos en un próximo apartado, las exigencias informativas al respecto de la información sobre capital humano e intelectual son muy escasas y, en consecuencia, es probable que las demandas informativas no se vean satisfechas.

En este sentido, la opinión generalizada es contraria a esa posibilidad, considerando que el momento es demasiado temprano. El informe anteriormente citado de la comisión europea (U.E., 2003) reconoce que la regulación debe elaborarse poco a poco teniendo en cuenta su

utilidad interna y los efectos positivos de las nuevas directivas y leyes para las empresas. Asimismo señala que también deben ser objeto de consideración las cuestiones éticas y morales relacionadas con el capital intelectual. Westphalen (1999) indica al respecto que el hecho de que comiencen a publicarse y aplicarse normas sobre la información acerca de los recursos humanos, al igual que ocurrió con las normas de calidad y de medioambiente, indica la posibilidad de que la propia demanda del mercado determine, al igual que ocurrió con las anteriores, el momento de su regulación. En esta línea Guthrie et al. (1999) señalan que el hecho de que en la que en los informes publicados por las empresas se incluyan aspectos del capital intelectual¹⁵², daría lugar a que aumentase la demanda de la imposición de alguna estructura en el proceso de elaboración y comunicación de dicha información. Sería, pues en esta situación en la que los reguladores y políticos desempeñarían un papel activo en la fijación de unas normas comunes de información. Por su parte, Cañibano y García-Ayuso (2000) exponen la idea de que en el camino hacia incorporación de información sobre intangibles en los informes anuales, el primer paso sería su inclusión de forma voluntaria, partiendo unas directrices que orientarían a los gerentes de las empresas en las tareas de identificación, medición, control y revelación de la información sobre los elementos intangibles que condicionan el valor de las empresas, para posteriormente, prestarle atención al cambio de las normas contables.

Otros autores (Wallman, 1995, Edvinson y Malone, 1997) consideran asimismo que la inclusión de información voluntaria sobre los intangibles es la medida más viable para mejorar la calidad de la información de una manera rápida. En esta línea Miller (2002) indica que el hecho de que las empresas sean conscientes de la importancia que supone gestionar más eficazmente el conocimiento a favor de sus clientes, trabajadores e inversores y, por tanto, que la labor de visualizar el capital humano se haya convertido en una preocupación por parte de las empresas en la actualidad, ha originado que muchas empresas

¹⁵² A este respecto Guthrie et al. (1999) indicaban como en Australia parece inminente que las empresas grandes asuman el papel de “modelo a seguir” en cuanto a información sobre el mismo como un anexo del informe anual. Para dichos autores varias son las razones que sustentan dicho comportamiento así, en primer lugar, las empresas “imitadoras” de las mejores prácticas consideran que dicha actuación le permite legitimar su status como miembros responsables de la comunidad empresarial. En segundo lugar, señalan que al informar sobre lo que otras empresas informan las compañías siempre pueden defenderse de posibles acusaciones sobre el hecho de que ignoren su capital intelectual. La tercera razón considerada es que la mayoría de las empresas son conscientes de los beneficios que resultarían de incluir indicadores sobre el capital intelectual, en consecuencia, al esperar que otras compañías tomen la iniciativa se ahorran los costes que supondría determinar que información debería ser revelada. Por último, la consideración por parte de las compañías de las ganancias en eficiencia y de las mejoras en productividad, que supondría la comunicación de información a la audiencia externa, al motivar tanto al staff como a los inversores y prestamistas.

hayan iniciado la búsqueda de formas para mejorar la calidad de los datos sobre el capital humano.

Por otro lado, hemos de considerar que la imposición de una obligación informativa adicional debería tener en cuenta la utilidad de esa información. Utilidad que, al mismo tiempo, puede influir la posición de la empresa con respecto a su divulgación voluntaria. En este sentido, la novedad del concepto y las dificultades de interpretación pueden ser causa de que, a pesar de la teórica reconocida utilidad de estos informes, los mismos no sean objeto de atención por los inversores, lo que a su vez redundará en una falta de interés por parte de la empresa en su publicación.

Precisamente, el hecho de que la información presentada por un gran número de empresas en distintos países motivo que se desarrollaran estudios con el fin de observar cuales podían ser las limitaciones de la información acerca del capital intelectual en el mercado de capitales.

Así Petty y Guthrie (2000); Guthrie (2001) y Mouritsen, Bukh, Larsen y Johanson (Mouritsen et al. 2002) y Mouritsen (2003) señalan que lo realmente importante para que los analistas usen la información es que entiendan el proceso de la creación y desarrollo del valor. A este respecto, Holland (2002) indica como los problemas asociados al entendimiento de la cadena de creación de valor de la empresa constituyen las principales barreras a la creación y uso de la información sobre el capital intelectual en el mercado de capitales

Johanson (2002) analiza las barreras externas ante las que pueden encontrarse los participantes del mercado de capitales para utilizar la información sobre el capital humano. Así, tiene en cuenta que, en primer lugar, puede no entenderse como el capital humano contribuye al proceso de creación de valor empresarial (barrera de conocimiento), las limitaciones o reservas que pueden tener en lo que se refiere a cuestiones relativas a la validez y fiabilidad del capital intelectual (incertidumbre), el riesgo de perder ante la competencia y, por último, que el mercado de capitales podría ser indeciso, dudar, debido al desconocimiento de si las medidas que utiliza la empresa afectan al proceso de control de la dirección.

En esta línea Bukh (2002) señala como la información sobre el capital intelectual debería ser revelada como una parte integral de un proceso de creación de valor de la empresa. Por ello, consideran necesario que la información no sólo incluya indicadores de interés general sino que a través de la información acerca del capital intelectual se comunique a los usuarios el punto de vista de la dirección acerca de la estrategia y la creación de valor¹⁵³. En esta idea de facilitar al exterior la información relativa al análisis de la gestión del capital intelectual con el objetivo de favorecer la comprensión del proceso de creación de valor abundan Bukh y Johanson (2003). A este respecto los autores indican como una limitación importante para la lectura de los informes del capital intelectual es el hecho de no exista tradición respecto a la interpretación de estos informes. En este sentido consideran que el uso de dicha información está condicionado en parte por la percepción que de dicha información tienen accionistas e inversores.

Para finalizar este apartado resaltamos el interés que, en el sentido de facilitar la interpretación de los informes de capital intelectual, y por tanto contribuir a su utilidad, presenta la iniciativa del Ministerio Danés de Ciencia y Tecnología e innovación, que junto con la versión revisada de las guías publicó un documento DMSTI (2003) en el que teniendo en cuenta la novedad de estos informes y la posible falta de conocimientos para analizar e interpretar estos estados, propone un método con el que sistemáticamente analizar esos estados¹⁵⁴.

2.4.2 LOS INFORMES SOCIALES

A pesar de que siempre se le ha atribuido un carácter social al sistema informativo contable, como señalan Carmona y Carrasco (1988), existe una discrepancia entre las doctrinas de contabilidad y la práctica. Así dichos autores indican que aunque la contabilidad con el paso del tiempo nunca dejaba de hacer referencia a su carácter social, su desarrollo en la práctica ha sido limitado, debido fundamentalmente a que, al igual que ocurrió con la inclusión de información acerca de los intangibles, los planteamientos

¹⁵³ El modelo de creación de valor se vincula a lo que se entiende que los clientes son, necesitan y como el valor es creado para los clientes.

¹⁵⁴ En Nielsen et al. (2006) puede verse también una propuesta e ilustración de reglas que hacen posible la lectura analítica de los estados de capital intelectual.

iniciales respecto a la elaboración de dicha información se limitaban a su inclusión en los estados financieros tradicionales y, como consecuencia, su presentación se veía eclipsada por las necesidades de objetividad y cuantificación de una información con un alto grado de subjetividad y que resultaba difícil medir en términos monetarios.

La idea de la divulgación de información no financiera de carácter social en los informes anuales de las empresas se recoge, por primera vez, en El Corporate Report (ASCC, 1975) en el que se recomienda la inclusión de información sobre el empleo y se explicita cierto contenido informativo relacionado con los empleados. Así, además de recomendar la publicación de un estado de valor añadido que ponga en conocimiento la participación de los trabajadores y otros agentes en la renta generada por la empresa, también se sugiere la publicación de información sobre empleados, en la que se podrían incluir, entre otros, los siguientes datos:

Cuadro 8. Contenido informativo sobre empleados en el Corporate Report

.- El número de trabajadores: la distribución del empleo por sexos, diferenciando los trabajadores a jornada completa, reducida y el empleo temporal. La indicación, además, del número de trabajadores al comienzo y al final del ejercicio mostrando el número de altas y bajas.
.- Localización del empleo por centro de trabajo.
.- Distribución de la plantilla por tramos de edad
.- Jornada anual: en la que se incluirían aspectos como la retribución en las horas normales y las extraordinarias. Así como información sobre el absentismo laboral, indicando la causa: enfermedad, accidente o regulación laboral.
.- Información sobre la salud y seguridad en el trabajo; incluyendo datos sobre frecuencia y gravedad de los accidentes laborales y enfermedades sociales.
.- Coste salarial ; sueldos y seguros sociales
.- Sindicatos reconocidos por la entidad
.- Aportación a sistemas de pensiones, diferenciando la contribución realizada por la empresa y la de los propios empleados.

Fuente: ASSC, 1975.

Se trataba, no obstante, de unas recomendaciones de información a aplicar de forma voluntaria por las empresas y lo cierto es que, en su momento, pocas empresas siguieron las pautas señaladas en dicho informe.

Con el paso del tiempo, los planteamientos ligados a la presentación de información social han seguido la línea marcada por el informe anterior. Así, en el ámbito contable, el informe Jenkins (AICPA, 1994) también recoge recomendaciones para la mejora de los estados financieros de las empresas que hacen referencia a la inclusión de información de carácter no financiero, recomendando la inclusión de estadísticas relativas a la cantidad y calidad de los recursos clave de la empresa que, en función del sector podrían ser la reserva de los recursos naturales o la edad media de los empleados (categoría 5) y, las mediciones acerca de la realización y participación activa de empleados, a través de índices de satisfacción de empleados (categoría 7).

Hoy en día, la presentación de información de carácter social, y sobre el empleo en particular, continúa siendo de carácter voluntario en gran medida. Una de las pocas excepciones la encontramos en Francia.¹⁵⁵, donde, desde julio de 1977, es obligatoria la presentación del Balance Social, en el que, con respecto al empleo, se recogen aspectos como los relativos al número de empleados, la remuneración y otros costes, la seguridad e higiene en el trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones industriales y otros beneficios que la empresa ofrece a sus empleados

En España, la obligación de proporcionar información sobre los empleados se limita a las exigencias derivadas del necesario cumplimiento de las disposiciones relativas al contenido mínimo de las Cuentas Anuales. Se refieren así a la inclusión en la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de un epígrafe en el que se indicarán los gastos de personal del ejercicio y, dentro de la Memoria (apartados 9, 12 y 13) las indicaciones relativas a:

¹⁵⁵ La primera manifestación a nivel contable respecto a exigencias informativas de carácter social a parece en Francia con el informe Sudreau, entre las recomendaciones que figuraban en dicho informe esta la información relativa a la relación de la empresa con sus trabajadores.

Cuadro 9. Contenido informativo sobre los empleados en el P.G.C.

(9) el número medio de empleados durante el ejercicio, distribuido por categorías, así como, si no se hubieran mencionado por separado en la cuenta de pérdidas y ganancias, los gastos de personal relativos al ejercicio y desglosados de conformidad con el punto 6 del artículo 23;
(12) el importe de las remuneraciones concedidas a título del ejercicio a los miembros de los órganos de administración, de dirección o de vigilancia en razón de sus funciones, así como los compromisos nacidos o contraídos en materia de pensiones, de retiro con respecto a los antiguos miembros de los órganos precitados. Estas informaciones deberán darse de forma global para cada una de las categorías;
(13) el importe de los anticipos y de los créditos concedidos a los miembros de los órganos de administración, de dirección o de vigilancia, con indicación del tipo de interés, de las condiciones esenciales y de los importes eventualmente devueltos, así como los compromisos contraídos por su cuenta a título de una garantía cualquiera. Estas informaciones deberán ser dadas de forma global para cada una de las categorías.

Fuente: R.D. 1990 Plan general de contabilidad

Estas disposiciones derivan directamente del contenido de la IV directiva y por tanto son de general aplicación en todo el ámbito de la Unión¹⁵⁶. La modificación de esta directiva por la Directiva 2003/51/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de junio de 2003¹⁵⁷, no supondrá nuevas obligaciones al respecto, pero en su texto se recoge la necesidad de reforzar los requisitos vigentes a fin de que el informe de gestión, individual y consolidado, ofrezcan una imagen fiel de la evolución de los negocios y la situación de la empresa, teniendo en cuenta la magnitud y la complejidad de la misma, con vistas a fomentar una mayor coherencia y brindar orientaciones complementarias sobre la información que debe contener el concepto de "imagen fiel". La información no debe limitarse a los aspectos financieros de los negocios de la sociedad. Es de esperar que, cuando proceda, esto permita el análisis de los aspectos medioambientales y sociales (pág. 2). Reformando el artículo 46 de la IV Directiva, relativo a este informe, de forma que su apartado b especifica:

“En la medida necesaria para la comprensión de la evolución, los resultados o la situación de la sociedad, este análisis incluirá tanto indicadores clave de resultados financieros como, cuando proceda, no financieros, que sean pertinentes respecto de la actividad empresarial concreta, incluida información sobre cuestiones relativas al medio ambiente y al personal” (art. 14 de la directiva 51/2003).

¹⁵⁶ Esta escasez de requerimientos no es realmente una excepción si observamos la situación en otros países del entorno europeo, a excepción de los países nórdicos donde tradicionalmente se ha demostrado una mayor preocupación por cuestiones relativas a los trabajadores y a la información relativa a los mismos.

¹⁵⁷ por la que se modifican las Directivas 78/660/CEE, 83/349/CEE, 86/635/CEE y 91/674/CEE del Consejo sobre las cuentas anuales y consolidadas de determinadas formas de sociedades, bancos y otras entidades financieras y empresas de seguros

Además, se reforma también el apartado 1 del artículo 2, añadiendo el párrafo siguiente: “Los Estados miembros podrán permitir o exigir la inclusión de otros estados en las cuentas anuales además de los documentos contemplados en el párrafo primero”, favoreciendo, con esta disposición, la posibilidad de implantación de obligaciones de presentación de documentos con contenido social o medioambiental. No obstante hasta el momento su presentación y contenido no han sido objeto de regulación. Así, en la NIC 1 (IASB, 2005, pág. 3) se señala expresamente que aunque es frecuente que las empresas para las que los factores ambientales son significativos y los empleados son considerados un grupo importante presenten, junto con los estados financieros tradicionales, otros estados adicionales como los informes ambientales y el estado de valor añadido (respectivamente) esos informes quedan fuera del alcance de las NIC.

En España, la ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, incorporó a nuestra legislación la disposición relativa al informe de gestión¹⁵⁸ pero hasta el momento no se han suministrado más indicaciones sobre el contenido de la información relativa al personal. En este sentido, el Libro Blanco (ICAC, 2002), recomendaba presentar información sobre las líneas de actuación social de la empresa, recogiendo en relación con el empleo las siguientes cuestiones:

- empleos y salarios, incluyendo tanto la evolución de las plantillas de personal como las remuneraciones medias de cada una de las categorías, y también la percepción de incentivos y beneficios complementarios por parte de los trabajadores.
- formación y promoción profesional, con los logros del ejercicio
- seguridad y salud en el trabajo, haciendo mención tanto al coste corriente como a las inversiones efectuadas, destacando los logros sobre los principales indicadores de los años anteriores.
- actuaciones a favor de la comunidad local, tanto en el plano cultural como formativo o recreativo, indicando el alcance de los gastos e inversiones, así como el número de personas beneficiadas¹⁵⁹.

¹⁵⁸ Exceptuando de la obligación de presentar información no financiera a las empresas que tienen que presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

¹⁵⁹ Además, para las grandes empresas se considera que debería incluirse información sobre las grandes magnitudes del territorio de referencia o la renta generada, el empleo indirecto por área de influencia o la contribución neta con los tributos pagados al sostenimiento de las cargas públicas.

La posibilidad de incluir información de tipo social en el informe de gestión o en algún documento de corte similar se ha contemplado en el Reino Unido, por ejemplo, donde tanto en el llamado “*Operating and Financial Review*”, como en el *Bussines Review*, se contempla la necesidad de incluir información sobre temas medioambientales y acerca del empleo. En particular, con respecto al contenido sobre el empleo, el documento publicado por el Accounting Standards Board ASB (2006), “*Reporting Statement: Operating and financial review*”, contiene las siguientes indicaciones con respecto a las cuestiones que podrían¹⁶⁰ ser objeto de revelación para ayudar a la evaluación de la actuación y el desarrollo de los empleados (pág. 46-47):

- La salud y seguridad de los empleados, días perdidos por accidentes laborales, niveles de enfermedad relacionados con el puesto, el puesto de trabajo, nivel de cumplimiento de las directivas relativas a las horas de trabajo.
- Reclutamiento y retención, ratios de rotación y retención, políticas de remuneración, número de candidatos por puesto, estadísticas de oferta/aceptación, nivel de escasez de habilidades
- Formación y desarrollo, horas dedicadas en formación, número de cursos realizados, desarrollo de carrera-liderazgo.
- Moral/ Motivación: retroalimentación al empleado, ratios de absentismo, nivel de compromiso de los empleados.
- Perfil y rendimiento de los empleados; productividad, ingreso/beneficio por empleados, diversidad, número de empleados cualificados profesionalmente.

En cualquier caso, como acabamos de ver, las exigencias, cuando las hay, se plantean de una forma muy general, mientras que la importancia adquirida por la sostenibilidad en el mundo empresarial ha provocado mayores demandas informativas sobre aspectos sociales y, en concreto, acerca del empleo que implican la necesidad de incorporar a los informes publicados por las empresas un mayor contenido de cuestiones de carácter social.

¹⁶⁰ Se trata simplemente de indicaciones, recogidas en la guía de implementación, que no forma parte de la norma.

Como reflejo del auge en los últimos años de la información social destacamos también la elaboración de una norma de carácter voluntario: la AA1000, desarrollada por el Institute of Social Ethical Accountability (ISEA, 1999), cuyo fin es mejorar la calidad en el proceso de contabilidad, auditoría y comunicación de la información social y ética. Para alcanzar este objetivo, tomando como base el compromiso con los stakeholders, se parte de una serie de principios y normas que hacen referencia a cuestiones tales como las necesidades y aspiraciones de los grupos interesados en dicha información, la calidad y relevancia de la misma y la gestión continuada del proceso, es decir, la integración de contabilidad social como una parte de los sistemas de rendimiento general de la organización y búsqueda de la mejora continua. Al mismo tiempo, la norma establece cuatro procesos clave: planificación, contabilidad, auditoría y comunicación de la información e integración de sistemas.

No obstante, es importante resaltar que esta norma trata, fundamentalmente, de la vinculación de las actuaciones sociales a la gestión estratégica de la empresa y a las operaciones desarrolladas por la organización y de la consideración de los valores sociales dentro del abanico de valores que influyen sobre la forma de ver y enfocar la actuación empresarial, el aprendizaje organizativo y el cumplimiento con el interés legítimo de los stakeholders así como el logro de ventajas competitivas (Maside, 2001, pág. 104), pero no presenta ningún modelo de formato o hace referencia a contenido de un informe social.

Las consideraciones que podríamos tener en cuenta para la elaboración de información social, siguiendo la AA1000, se refieren a la atención al papel de los stakeholders, fundamental en la elaboración de informes sociales. Mediante la comunicación de este tipo de información la empresa tiene como objetivo atender las necesidades de una amplia gama de grupos con interés en las diversas facetas relacionadas con su actividad, dentro de los cuales los empleados se clasifican como usuarios principales¹⁶¹ (UNEP/SustanAbility, 1999, Global Reporting Initiative, 2000, 2002 y 2006 y Social Accountability International (SAI) 1997, SA8000). Aunque lo ideal sería seleccionar la información atendiendo a las necesidades e intereses de los mismos, el alto grado de la dificultad que entraña esta alternativa, ha dado lugar a que se considere tarea de la propia empresa llevar a cabo la selección informativa, para lo cual será necesario

¹⁶¹ Además, a través del diálogo con los empleados se puede conocer cómo se consideran los aspectos sociales en el interior de la empresa.

que ésta realice una clasificación según la importancia asignada tanto a los distintos grupos como a las necesidades de información de los mismos que se plantea satisfacer.

Por otro lado, aunque la preocupación por la elaboración de informes sociales o medioambientales no es algo nuevo, no existe un consenso sobre si los datos medioambientales deben incluirse en un informe social de contenido más amplio (postura defendida por Gray et al.1987) o si los aspectos sociales deberían incluirse en el informe medioambiental. En la actualidad la tendencia según la UNEP/SustainAbility (1999^a) se orienta a la integración de datos medioambientales y sociales en lo que se denominan “informes de sostenibilidad”.

Así, en la medida en que el éxito empresarial deba ser contruido a través de una gestión efectiva de sus recursos económicos, sociales y medioambientales, asumiendo la idea de que sólo se puede prosperar si se puede cumplir a un tiempo con las necesidades económicas, sociales y medioambientales, da lugar a la necesidad de que las empresas informen de su actuación en estos tres aspectos¹⁶². A este respecto, hemos de señalar que, a pesar de que en un principio existían algunas limitaciones vinculadas a la elaboración de los informes sociales, dado que los costes asociados a su obtención solían ser elevados, y además, se consideraba escasa su utilidad¹⁶³, con el paso del tiempo se han producido grandes avances en la elaboración de los informes sociales, especialmente en el caso de los denominados informes de sostenibilidad que incluyen aspectos medioambientales y sociales. Así, las empresas han empezado a elaborar informes sociales tratando de cambiar su imagen corporativa, al ser percibidos como una herramienta para demostrar apertura, transparencia y buena voluntad para el diálogo con el público, (UNEP/SustainAbility, 2000 y Maside, 2001).

La necesidad de resolver los problemas asociados a la evaluación de las actuaciones de las empresas en relación con su responsabilidad social y ética, así como de garantizar la calidad, tanto de las acciones emprendidas como de los informes que dan cuenta de las

¹⁶² Es necesario tener en cuenta que dado el carácter dinámico del concepto de sostenibilidad la información no sólo se considere como una cuestión de relaciones públicas si no que también se destine a unos fines estratégicos y de planificación.

¹⁶³ Debido, por un lado a la ausencia de reglas o formatos para su elaboración que provocaba la desconfianza de los usuarios hacia la misma como input para la toma de decisiones y por otro lado a su carácter novedoso y el desconocimiento existente en relación a los usos potenciales de dichos informes Diekers y Berthoin (1985)

mismas, dio lugar a la publicación de una guía, la GRI (global reporting Initiative), en la que se trata del contenido, elaboración el formato de las memorias de sostenibilidad de las empresas. En opinión de Maside (2001, pag. 107), desde una visión integradora, esta guía podría ser la última aproximación a la hora de elaborar un informe de sostenibilidad en el que figuraría, en primer lugar, el desarrollo de una gestión medioambiental y social adecuada y, posteriormente, un proceso de contabilidad, auditoría y comunicación como el que recoge la AA1000.

2.4.2.1 El informe de sostenibilidad de la GRI

El informe de sostenibilidad de la GRI se basa en la idea de elaborar un único documento donde la compañía informe de su desempeño con respecto al objetivo del desarrollo sostenible, mostrando su actuación en términos económicos, sociales y medioambientales¹⁶⁴. En la guía se establecen diferentes áreas o categorías de contenido que podrían incorporarse a los informes de sostenibilidad y sugiere el uso de varios indicadores a través de los cuales se muestren las tres dimensiones mencionadas.

Centrándonos en el aspecto social, la guía distingue 4 categorías: prácticas de trabajo, derechos humanos, sociedad y responsabilidad asociada al producto. Desglosamos, a continuación, los distintos aspectos que incluyen la categoría de Prácticas de trabajo y Derechos humanos.

¹⁶⁴ Como señala la propia guía “La elaboración de memorias de sostenibilidad” es un término muy amplio que se considera sinónimo de otros términos también utilizados para describir la información relativa al impacto económico, ambiental y social (por ejemplo, triple cuenta de resultados, informes de responsabilidad corporativa, etc.).

Cuadro 10. Aspectos relativos a los recursos humanos recogidos en la GRI

Prácticas de trabajo	Derechos humanos
Empleo	Prácticas de Inversión y abastecimiento
Relaciones empresa/trabajadores	No-discriminación
Salud y seguridad y en el trabajo	Libertad de asociación y convenios colectivos
Formación y Educación	Explotación infantil
Diversidad e igualdad de oportunidad	Trabajos forzados
	Prácticas de disciplina
	Prácticas de seguridad
	Derechos de los indígenas

Fuente: GRI (2006, págs. 34-37)

Para cada uno de esos aspectos se diferencian indicadores de actuación económica, de impacto directo o indirecto, e indicadores de actuación social, distinguiendo indicadores clave y adicionales.

INDICADORES DEL DESEMPEÑO DE PRÁCTICAS LABORALES Y ÉTICA DEL TRABAJO

EMPLEO

Principal- Desglose del colectivo de trabajadores por tipo de empleo, por contrato y por región.

Principal- Número total de empleados y rotación media de empleados, desglosados por grupo de edad, sexo y región.

Adicional- Beneficios sociales para los empleados con jornada completa, que no se ofrecen a los empleados temporales o de media jornada, desglosado por actividad principal.

RELACIONES EMPRESA/ TRABAJADORES

Principal- Porcentaje de empleados cubiertos por un convenio colectivo.

Adicional- periodo(s) mínimo(s) de preaviso relativo(s) a cambios organizativos, incluyendo si estas notificaciones son especificadas en los convenios colectivos.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Principal-Tasas de absentismo, enfermedades profesionales, días perdidos y número de víctimas mortales relacionadas con el trabajo por región.

Principal-Programas de educación, formación, asesoramiento, prevención y control de riesgos que se apliquen a los trabajadores, a sus familias o a los miembros de la comunidad en relación con enfermedades graves.

Principal Asuntos de salud y seguridad cubiertos en acuerdos formales con sindicatos

Adicional- Porcentaje del total de trabajadores que está representado en comités de salud y seguridad conjuntos de dirección-empleados, establecidos para ayudar a controlar y asesorar sobre programas de salud y seguridad en el trabajo.

FORMACIÓN Y EDUCACIÓN

Principal- Promedio de horas de formación al año por empleado, desglosado por categoría de empleado.

Adicional- Programas de gestión de habilidades y de formación continua que fomenten la empleabilidad de los trabajadores y que les apoyen en la gestión final de sus carreras profesionales.

Adicional- Porcentaje de empleados que reciben evaluaciones regulares del desempeño y de desarrollo profesional

DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Principal-.Composición de los órganos de gobierno corporativo y plantilla, desglosado por sexo, grupo de edad, pertenencia a minorías y otros indicadores de diversidad.

Principal-Relación entre salario base de los hombres respecto al de las mujeres desglosado por categoría profesional

INDICADORES DE DESEMPEÑO DE LOS RECURSOS HUMANOS

PRACTICAS DE INVERSIÓN Y ABASTECIMIENTO

Principal- Porcentaje y número total de acuerdos de inversión significativos que incluyan cláusulas de derechos humanos que hayan sido objeto de análisis en materia de derechos humanos.

Principal-Porcentaje de los principales distribuidores y contratistas que han sido objeto de análisis en materia de derechos humanos, y medidas adoptadas como consecuencia.

Adicional-Número total de horas de formación de los empleados sobre políticas y procedimientos relacionados con aquellos aspectos de los derechos humanos relevantes para sus actividades, incluyendo el porcentaje de empleados formados.

NO DISCRIMINACIÓN

Principal- Número total de incidentes de discriminación y medidas adoptadas

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y CONVENIOS COLECTIVOS

Principal-Actividades de la compañía en las que el derecho a libertad de asociación y de acogerse a convenios colectivos puedan correr importantes riesgos, y medidas adoptadas para respaldar estos derechos

EXPLOTACIÓN INFANTIL

Principal-Actividades identificadas que conllevan un riesgo potencial de incidentes de explotación infantil, y medidas adoptadas para contribuir a su eliminación.

TRABAJOS FORZADOS

Principal- Operaciones identificadas como de riesgo significativo de ser origen de episodios de trabajo forzado o no consentido, y las medidas adoptadas para contribuir a su eliminación

PRACTICAS DE SEGURIDAD

Principal- Porcentaje del personal de seguridad que ha sido formado en las políticas o procedimientos de la organización en aspectos de derechos humanos relevantes para las actividades.

DERECHOS DE LOS INDÍGENAS

Adicional- Número total de incidentes relacionados con violaciones de los derechos de los indígenas y medidas adoptadas

Como puede apreciarse el seguimiento de la guía supondría la presentación de numerosas indicaciones relativas al impacto de la actuación de la empresa sobre los trabajadores.

Es visible también como muchas de las informaciones demandadas coinciden, en líneas generales¹⁶⁵, con las categorías de información establecidas en el Corporate Report, las citadas como sugerencias en el documento de la ASB (ASB ,2006) o las reconocidas, por la investigación, como especialmente útiles a los empleados de la compañía Argleys, (1977), Gibson (1978), Taylor et al. (1979), Maunders, (1981), Lewis et al. (1984) y Brio (1995).

Por otro lado, aunque el contenido de los indicadores tiende hacia la medición de los efectos de la actuación de la empresa sobre los trabajadores, como es de esperar, dado el carácter social del informe, puede también apreciarse que algunas de las medidas señalan esfuerzos de la compañía en relación con la adquisición y desarrollo del capital humano.

Así, como indicadores de la actuación económica, se incluyen las inversiones en capital humano y como indicadores de la actuación social, y entre los relativos a entrenamiento o formación figuran informaciones relativas a la descripción de la plantilla, la calidad de la dirección o la relación entre el presupuesto para formación y los costes de operaciones totales, entre otros (U.E., 2003).

¹⁶⁵ N° de trabajadores, desgloses de la plantilla por edad, sexo o centro de trabajo, formación, salud y seguridad, remuneraciones.

Observamos, entonces que la información social, a pesar de sus diferentes objetivos, comparte puntos de interés con los posibles informes comentados anteriormente acerca del capital intelectual, lo que nos lleva a plantearnos la posible existencia de un cierto solapamiento en las informaciones y, al mismo tiempo, la posibilidad de un alto grado de dispersión, cuestiones que, en aras de una mayor utilidad y comprensibilidad de la información sobre capital humano quizás pudieran ser resueltas a través de la integración de la información sobre creación de valor y contribución de la empresa para con sus empleados en un único documento.

2.4.2.2 Agregación de los diferentes tipos de información acerca de los recursos humanos

Según hemos comentado en apartados anteriores, el estudio de la información acerca de los recursos humanos puede realizarse desde dos perspectivas, los recursos humanos como integrantes del denominado Capital Intelectual y, en consecuencia, la necesidad de conocer aspectos relativos a la gestión realizada por la empresa para mantener y desarrollar la inversión realizada, así como los logros obtenidos con esa gestión y, en segundo lugar, atendiendo al hecho de que los empleados son un grupo de interés de carácter primario y, consecuentemente, en ejercicio de su responsabilidad social, la empresa debe informar acerca de las repercusiones de su actuación sobre los mismos.

Esas dos perspectivas parecen encontrar su reflejo informativo en la elaboración de dos tipos de informaciones: Los informes de capital intelectual, orientados a comunicar información acerca de la primera y los informes de carácter social, donde el objetivo predominante sería la atención a las demandas informativas observadas desde la segunda de esas perspectivas. A este respecto observamos que la información sobre el capital intelectual sobre todo refleja la contribución del empleado a la creación de valor empresarial mientras las cuestiones que figuran en los informes sociales reflejan la satisfacción de los empleados.

Sin embargo, hemos de tener en cuenta que, a pesar de la aparente claridad o distinción en el enfoque de esas dos perspectivas, existe un cierto grado de confluencia entre ellas el hecho de que la reputación de la compañía, condicionada en gran medida por el cumplimiento de la responsabilidad social, es considerada hoy en día un importante factor que contribuye a la

creación de valor empresarial, factor también de naturaleza intangible, cuya gestión implica la atención de la empresa a sus repercusiones sociales.

Por ello, un informe que pretenda mostrar la ligazón entre la gestión del capital intelectual de la empresa y la creación de valor creemos que debe prestar atención a los dos términos de la relación la aportación de los empleados a la empresa y la aportación de la empresa a los empleados.

Lo mismo sucede si consideramos la necesidad de atender los intereses de los empleados como usuarios de la información. Los informes deben facilitar indicaciones tanto de los logros o recompensas obtenidas o la satisfacción de sus necesidades como sobre su contribución a la empresa.

Hasta cierto punto, lo indicado se encuentra presente en los documentos de posible elaboración para informar de ambos aspectos. Como hemos podido comprobar los informes de capital intelectual al suministrar indicadores relativos a las iniciativas llevadas a cabo por la empresa para desarrollar su capital humano y acerca de los efectos de esas iniciativas, proporcionan datos acerca de las repercusiones sobre los empleados, su satisfacción o motivación. También, los informes sociales suelen incluir indicadores que, como hemos señalado, coinciden con los recogidos en los informes de capital intelectual, en este caso en los apartados dedicados tanto a la especificación de los recursos como en cuanto a iniciativas de formación.

Esta situación supone, por un lado una cierta duplicidad de las informaciones y, por otro, sobre todo si consideramos la atención a las necesidades de los empleados, entendemos que bien sea por la dispersión de los datos¹⁶⁶, bien por la ausencia de los mismos de los informes sociales, sus demandas no estarán adecuadamente satisfechas. En este sentido hemos de tener en cuenta que estos informes reflejan sobre todo la satisfacción de los empleados¹⁶⁷ más que su

¹⁶⁶ Suponiendo que se presentasen ambos tipos de informes.

¹⁶⁷ Esta cuestión realmente afecta tanto a los empleados como a otros grupos de interés. Cuganesan y Khan (2006) a través de una investigación realizada en Australia, en la que analizan el contenido informativo de informes de naturaleza social, confirman que existe un mayor nivel de información en relación con la satisfacción de los stakeholders que sobre las cuestiones relativas a su contribución a la empresa. En este sentido, podemos señalar también la extrañeza de Fruleux (2002), que refiriéndose al balance social francés, apunta que en el mismo no se incorporan cuestiones relacionadas con el Capital humano, desde su perspectiva como componente del Capital intelectual, lo que le sorprende al considerar un aumento creciente de la conciencia sobre cuestiones relacionadas con el capital humano desde la perspectiva de la creación de valor entre ciertos stakeholders económicos y los mercados financieros.

contribución a la empresa. Así es frecuente que la información incorporada en dichos informes, como propone la GRI, se centre en cuestiones relativas a derechos de los trabajadores, satisfacción de los empleados, salud y seguridad laboral, igualdad de oportunidades.

Como consecuencia cabría plantearse la integración de ambos tipos de información en un informe único con el fin simultáneo de completar y de evitar posibles solapamientos entre la información que figura sobre los recursos humanos en los informes de capital intelectual y la integrada en los informes sociales¹⁶⁸.

En la línea de presentar un modelo integrado de distintos tipos de información acerca de los recursos humanos se manifiesta Zambon (2002) quien señala que en Italia se produce un solapamiento entre los informes sociales y medioambientales y el informe sobre el capital intelectual. Así la información sobre los recursos humanos¹⁶⁹, los clientes, los procesos internos, el valor añadido y el impacto medioambiental que figuran en los informes sociales son, a su vez, ingredientes básicos de la información sobre capital intelectual. En este país, además, el contenido del informe sobre el capital intelectual es más amplio que el de los informes sociales.

Zambon¹⁷⁰ propone la utilización de un estado de capital intelectual como el nexo de información entre los informes medioambientales, sociales y financieros. De esta manera se facilitaría, por un lado, el reconocimiento de que el lado financiero de la actividad empresarial tiene implicaciones sociales y medioambientales a través de la gestión de los intangibles y, por otro, que los aspectos sociales y medioambientales pueden contribuir a los beneficios económicos futuros al aparejar el “valor de la compañía” con la “legitimación social”. Una opinión similar es la de Cordazzo (2005) que tras revisar el solapamiento de la información, concluye que el informe de capital intelectual podría integrar la información medioambiental y social, convirtiéndose en lo que podría ser una herramienta útil al interpretar (y visualizar) a la “sociedad” y el “entorno” como parte de los nuevos conductores del valor de la compañía.

¹⁶⁸ El solapamiento sobre el contenido informativo que se incluía en ambos tipos de informes fue estudiado por Zambon del 2002.

¹⁶⁹ Entre las variables incluidas en este apartado figuran: las actividades sociales, formación, ausencias laborales, antigüedad, seguridad laboral, salud de los empleados, nº de empleados, cualificación, edad, educación, sueldos, origen geográfico, descripción del contexto social de la compañía, relaciones sociales con la comunidad e instituciones públicas, rotación del personal, sexo, incentivos, formas de comunicación interna.

¹⁷⁰ Esta misma idea la recoge en el documento “*la medición de activos intangibles y las prácticas asociadas a dicha información*”, la Comisión de las Comunidades Europeas (2003).

Nuestra propuesta de integración aunque afecta a los mismos documentos es la inversa. Así, desde una visión integradora consideramos que la información acerca de los recursos humanos debería figurar al completo dentro de un informe de sostenibilidad, dentro del cual diferenciaríamos la información económica (información sobre el capital intelectual), y la información puramente social y ética. Así, la información calificada de carácter económico sobre el capital humano podría reflejarse a través de un modelo de capital intelectual que formaría parte del informe social. Esta propuesta inversa se fundamenta en la adecuación de un informe como el señalado en el que las tres áreas de actuación: económica, medioambiental y social se encuentran ya previstas y, en segundo lugar por la mayor tradición en la presentación de informes de carácter social frente a los informes de capital intelectual.

2.4.3 LA PRESENTACIÓN VOLUNTARIA DE INFORMACIÓN VOLUNTARIA DE INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS

La práctica ausencia de requerimientos relativos a la presentación de información sobre recursos humanos supone que la decisión acerca de la misma y, por tanto, del grado en que las necesidades de los diferentes interesados puedan ser satisfechas, es dejada, por completo, a juicio de la dirección de la empresa.

En este sentido, consideramos necesario estudiar las razones que pudieran influir en la decisión a tomar por la empresa, contrastando las explicaciones proporcionadas por diversas teorías que pudieran ser objeto de consideración con las indicaciones suministradas por otros trabajos que han analizado, empíricamente, la información publicada en diferentes contextos.

Nuestro punto de partida es la idea relativa a la dependencia de la presentación voluntaria de los resultados de la realización por la empresa de un análisis de los beneficios que podrían derivarse de la publicación y su confrontación con los posibles costes que, también la empresa, habría de soportar como consecuencia (Elliot y Jacobson, 1994), idea frecuentemente expuesta en trabajos que tratan de este tema. Así, en varios trabajos se ha estudiado la existencia de una posible relación entre la presentación de información sobre diferentes cuestiones y ciertas características de la empresa que condicionarán el resultado del

análisis coste beneficio que ésta desarrolle ante la presentación de información Singhvi y Desai (1971), Buzby (1975), Firth (1979), Chow y Wong-Boren (1987), Cooke (1989), Giner (1997) o Depoers (2000). Otros como Gray, Radebaugh y Roberts (Gray et al. 1990); Gray y Roberts (1995) y Babío, Muiño y Vidal (2003) han analizado directamente la percepción de los costes y beneficios asociados a la presentación de dicha información por parte de los directivos de la empresa. Consideramos así, al igual que Johanson et al. (1999) que si bien la empresa puede conocer las necesidades informativas acerca de los recursos humanos y su gestión por parte de los accionistas, empleados y público en general, en último término es la propia dirección la que puede decidir revelar sólo la información que sea de su interés¹⁷¹.

Entre los efectos beneficiosos ligados a la presentación voluntaria de información suelen diferenciarse dos tipos fundamentales: la mejora de la imagen o reputación de la compañía y aquellos ligados a una mejor actuación o mejora en el mercado de capital. Entre los costes por lo general se consideran los de elaboración y los llamados costes propietarios, ligados al uso de la información en contra de los intereses de la empresa emisora por aquellos a los que se hace disponible.

2.4.3.1 Los efectos de la información sobre recursos humanos en la imagen y reputación de la compañía

Uno de los argumentos más frecuentemente expuestos en relación con la presentación de información, sobre todo para aquella calificada como “social”, es la consideración de su uso estratégico para alterar la percepción del público sobre la legitimidad de la organización. Según la teoría de la legitimidad la información de tipo social tiene como objetivo suministrar información que legitima la conducta de la compañía en su intento de influir en las percepciones que sobre la empresa tengan la sociedad y los stakeholders de manera que la compañía sea reconocida como “un buen ciudadano corporativo” y sus acciones justifiquen su continua existencia (Hooghiemstra, 2000). Así para Deegan (2000) es el contrato social, que representa las diversas expectativas que los

¹⁷¹ En Foong y Yorston (2003) en el informe *Accounting for people* se indica que, además del interés en satisfacer estas demandas, existe un claro valor estratégico para la organización en informar acerca de la gestión de recursos humanos, por sus efectos sobre la confianza de los stakeholders.

diferentes grupos sociales tienen sobre como la sociedad lleva a cabo sus actuaciones, el fundamento de la teoría de la legitimidad.

La publicación de información voluntaria puede ser considerada también como una respuesta a la presión que ejercen los diferentes grupos sociales¹⁷² sobre la compañía al objeto de conocer su conducta social (Tilt, 1994; Neu, Warsame y Pedwell [Neu et al. 1998], Patten, 1991, Walden y Schwartz, 1997). La importancia de esos grupos¹⁷³, en el entorno en que opera la empresa determinará el tipo y el grado o nivel de detalle de la información. En esta línea Guthrie y Parker (1990) indicaban como en Australia la presión ejercida por grupos como los sindicatos y el gobierno motivaban que la información acerca de los recursos humanos se presentase en mayor medida que otra información social como la relativa a cuestiones medioambientales, a diferencia de lo que ocurría en Estados Unidos y Reino Unido donde, según Tilt (1994), se presentaba más información de carácter medioambiental como consecuencia de la presión que ejercían los interesados en ese tema.

En cuanto a la influencia de las demandas informativas en la presentación de información destinada a los empleados, en general podemos considerar que cuanto más grande sea la necesidad de esa información más beneficiosa resultará la comunicación de la misma¹⁷⁴. Como consecuencia consideramos que el interés por informar a los empleados no será el mismo para todas las empresas, así por un lado, las propias características de la organización(su estructura, cultura, etc..) pueden dar lugar a que el beneficio sea mayor, además, el propio sector en el que opere la empresa, el grado de siniestralidad, la existencia de un ambiente más o menos sano de trabajo, o de circunstancias como cierres, despidos o la incorporación de nuevas tecnologías pueden acrecentar la necesidad de información al asociarse a una mayor presión por parte de este grupo de stakeholders.

¹⁷² La idea de que la presión de los grupos sociales influye en la revelación social también está implícita en la teoría del stakeholder, teoría que se fundamenta en que el principal objetivo de la empresa es intentar equilibrar las demandas de conflictos entre varios stakeholders de la empresa (Ansoff, 1965; Roberts, 1992).

¹⁷³ En Archell (2003) puede encontrarse un análisis de las presiones ejercidas sobre la revelación de información social desde diferentes ámbitos.

¹⁷⁴ En cuanto a la información destinada a los empleados Craig y Hussey(1982) consideraban, además de los motivos citados anteriormente, los derechos de los trabajadores a ser informados así como la demanda informativa de este grupo. En general no existen reconocidos los derechos de información de los empleados excepto para situaciones muy concretas (cierres, aperturas de nuevas plantas, fusiones...). Sin embargo, en un contexto de responsabilidad social, si cabe pensar que la empresa tratara de satisfacer las necesidades informativas de dicho colectivo.

Bajo la premisa de que la empresa puede controlar la imagen que proyecta en la sociedad, son varias las estrategias susceptibles de utilización, por parte de la dirección, convirtiendo la publicación de información en una herramienta más de la dirección susceptible de mejorar la reputación de las empresas¹⁷⁵. Así, Hoogmientra¹⁷⁶ (2000) considera que las compañías pueden adoptar cuatro posibles estrategias para responder a la presión del público:

- (1) informar a los stakeholders sobre las intenciones de la compañía para mejorar su actuación social,
- (2) intentar influir en las percepciones de los stakeholders en lo relativo a ciertos eventos negativos sin cambiar la conducta actual,
- (3) distraer la atención sobre ciertos sucesos que pueden suponer una amenaza a la legitimidad enfatizando acciones positivas con las que no tienen necesariamente que relacionarse y, por último,
- (4) intentar influir en las expectativas de los stakeholders o del entorno externo sobre su conducta.

En esta línea Hoogmientra (2000, pág. 61) señala que en los casos en que la acción desarrollada por la empresa es exitosa y, por tanto, interesa resaltarla puede utilizar tácticas que destaquen dicha actuación bien de forma visual, a través de títulos, indicando la responsabilidad de la empresa en la misma, bien de forma verbal intensificado el resultado de dicha acción. Mientras, cuando los acontecimientos de la empresa implican apuros las tácticas a desarrollar son “excusas”, intentando denegar la responsabilidad, y “justificaciones”, en cuyo caso se acepta la responsabilidad pero se niega que el acto fuese perjudicial¹⁷⁷.

Como puede observarse, la presentación de información con este objetivo puede plantearse tanto como una postura reactiva, en función de si con ella la empresa trata de justificar una actuación y/o responder a demandas de varios stakeholders o la regulación

¹⁷⁵ Para Gray et al. (1996, pág 46/47) la teoría de la legitimidad además de relacionarse con la legitimidad individual de la organización presenta una segunda variante la legitimidad del sistema como un todo, así atendiendo a esta última perspectiva la responsabilidad social de la compañía podría intentar influir en la percepción del público sobre la importancia de una organización, industria o sistema en la creación de “riqueza en general y puestos de trabajo”.

¹⁷⁶ Siguiendo a Lindblom (1994) y en parte a Gray et al. (1996, pág. 46/47)

¹⁷⁷ Para Gelb y Strawers (2001) la presentación de información social es una forma de responsabilidad social.

gubernamental, como proactiva, si es utilizada para influir en acuerdos actuales de carácter económico, político y social con el fin de suprimir o transformar la existencia de posibles conflictos (Cooper, 1980, Cooper y Sherer, 1984). En este sentido, otro de los argumentos que relacionan la presentación de información con los efectos sobre la imagen son los que consideran la reducción de costes políticos (Watts y Zimmerman 1978, 1979, 1990). La teoría del proceso político indica que la información contable influye tanto en la fijación de precios en una economía regulada, como en las políticas de impuestos o en las políticas de ayudas a las compañías (Holthausen y Leftwich, 1983). Como consecuencia, las empresas más visibles políticamente y sujetas a más altos costes políticos, pueden utilizar la información con el fin de mejorar su imagen y reputación empresarial para obtener ayudas por parte de las autoridades gubernamentales y reducir riesgos e incluso costes. Ballester et al. (2002) aventuran la hipótesis de que las firmas mayores y pertenecientes a sectores regulados presentan voluntariamente información sobre recursos humanos lo vinculan con los mayores costes políticos que deben enfrentar a esas firmas y su deseo de reducirlos presentándose así mismas como buenos empleadores.

La investigación empírica suministra algunos resultados que apoyan la presentación de información sobre recursos humanos con el objetivo de mejorar algún aspecto de la imagen de la empresa o su reputación.

Craig y Hussey (1982, págs. 7/8) estudian los factores condicionantes de la presentación de información destinada a los empleados por parte de la empresa entre los que apuntan: el interés de la dirección de ofertar esta información con el fin de que provoque una mejora de la actuación individual así como el interés por ofertar información con el fin de crear la impresión de un estilo progresista de gestión¹⁷⁸.

En relación con el objetivo de la mejora de la actuación individual, Maunders (1981, pág. 173) considera como dos condicionantes fundamentales de la revelación orientada a los empleados la influencia que puede provocar tanto (1) en la motivación y satisfacción como en (2) la confianza de los empleados. Así, la presentación de información puede aumentar la motivación enfatizando las buenas noticias y/o reduciendo la relevancia de las malas, además, a través de los efectos de la retroalimentación y de la atribución al personal

¹⁷⁸ Además incluye la obligación de la dirección de ofertar a los empleados información sobre el estado financiero de la empresa y la demanda de información por parte de los empleados sobre dicha situación.

de un sentido de participación aumentaría la satisfacción. En cuanto a la confianza señala que la información sobre las actitudes mejoraría la comprensión por parte de los empleados de la importancia de la actuación financiera de la compañía provocando una mayor congruencia entre los empleados y la compañía, una baja resistencia a los cambios y un aumento de la comprensión ante disciplinas y controles. A este respecto el aumento de la confianza mejoraría las relaciones entre la dirección y los empleados, lo que facilitaría la consulta conjunta y la negociación integral (compartiendo objetivos con la dirección lo que favorecería a una reducción salarial) así como la estructura actitudinal en la negociación colectiva (favoreciendo el nivel de confianza y el entendimiento entre los negociadores, sobre todo si la información se transmite de forma sistemática y voluntaria).

En cuanto a la idea de que la presentación de información destinada a los empleados sea mejorar la imagen de la empresa como empleador, varios autores como Maunders (1981) y Lewis et al. (1984) señalan como los informes elaborados para los empleados pueden ser utilizados por la dirección en su propio interés. Así, para Maunders (1981) son susceptibles de influir en los inversores demostrando las habilidades en las relaciones industriales así como el cumplimiento de la responsabilidad social además, para este autor la comunicación de la información a los empleados puede considerarse como parte de la estrategia social de la compañía. Por su parte, Lewis et al. (1984) argumentan que los informes elaborados para los empleados constituyen vehículos de “propaganda” de la dirección. Por otro lado, Gibson (1978) señala como de una encuesta, realizada a las 440 empresas británicas catalogadas como mejor empleadoras, se extrae que la principal ventaja asociada a la comunicación de esta información es la mejora de las relaciones industriales (respuesta considerada por el 45%)¹⁷⁹.

Frederiksen y Westphalen (1998) considerando un conjunto de destinatarios más amplio (y a partir de varios estudios piloto) indican que la presentación de información acerca de los recursos humanos contribuye a la mejora del marketing ante clientes actuales y potenciales y, al desarrollo de los recursos humanos¹⁸⁰. Además, dichos autores señalan su

¹⁷⁹ Por el contrario, entre los principales inconvenientes figura la mala interpretación de la información por parte de los empleados (respuesta considerada por el 67%).

¹⁸⁰ Opinión compartida por Drake (2002) para quien la entre los motivos que pueden llevar a la empresa a presentar información acerca de los recursos humanos figura: la búsqueda de un cambio de actitud por parte de los empleados que permita reestructurar la empresa como una organización cognitiva, en la que información fluya en todas direcciones y permita que se difunda entre todos los trabajadores, de manera que se convierta en valor comercial asimismo consideran la información como impulsora de la innovación.

aportación a la mejora de la imagen social y al reflejo de la responsabilidad social y los valores éticos al mundo exterior y, por último, a la atracción y la retención de la mano de obra cualificada¹⁸¹

Por su parte, Guthrie et al. (1999), informan que “presentar una imagen de la compañía como competente y capacitada tanto para atraer nuevos clientes como nuevos negocios” (pág. 84) es uno de los objetivos que las empresas australianas consideran a la hora de presentar información sobre el capital intelectual.

Igualmente, Adams, Hills y Roberts (Adams et al., 1998), señala como motivación para la presentación de información el deseo de mejorar la imagen y, en particular, la satisfacción de las necesidades de los sindicatos y los fondos de inversión de carácter ético, como condicionantes del mayor grado de información de carácter social presentado por las empresas británicas. Por su parte, Abeysekera y Guthrie (2005), encuentran al analizar las tendencias informativas en Sri Lanka y compararlas con los resultados obtenidos en investigaciones en otros países que la presentación de información responde a un comportamiento proactivo de la empresa, deseosa de aumentar su valor frente a los stakeholders.

Finalmente consideramos también los resultados de trabajos basados en percepciones de los directivos de empresas acerca de la presentación de información. A este respecto los resultados obtenidos por Babío et al. (2003) confirman la incidencia de los costes políticos en términos de reclamaciones de los sindicatos en la percepción de los directivos acerca de la presentación de información sobre los recursos humanos. Opinión en la que abundan Gray y Roberts (1995) quienes al estudiar los costes percibidos por los directivos de las empresas inglesas multinacionales, señalan la posibilidad de demandas desde los empleados y sindicatos así como las amenazas de fusiones o adquisiciones que parecen tener un doble efecto motivar o restringir la revelación voluntaria dependiendo de la situación de la empresa.

¹⁸¹ A este respecto para Frederiksen (2002) la presentación de información sobre los recursos humanos facilita que los empleados puedan evaluar la atención que les presta la empresa y compararla con las actitudes de otras empresas. Además puede suponer un efecto positivo al mejorar la imagen de la empresa en la medida en que permite que el público conozca la actitud de la empresa con sus trabajadores al tiempo que refleja las competencias clave de los empleados.

2.4.3.2 Efectos de la información sobre recursos humanos en el mercado de capitales

Uno de los más argumentados efectos indeseables que provoca la ausencia de información es la llamada asimetría informativa que se produce cuando no todos los participantes en el mercado disponen del mismo grado de información respecto de cualquier aspecto relativo a la actividad de la empresa. Esta situación y la incertidumbre que provoca en el mercado, da lugar a la posibilidad de obtención de beneficios por la operación con información privilegiada. Por el contrario, las empresas que divulgan información adicional a la exigida pueden obtener beneficios derivados de un mejor acceso a financiación o un menor coste de la misma.

La investigación empírica ha corroborado la existencia de tales efectos beneficiosos ligados a la presentación de información. Así, por ejemplo, Welker (1995) y Leuz y Verrecchia (2000) observaron la existencia de una relación negativa entre la presentación de información y los diferenciales entre precios de compra-venta de las acciones y Dhaliwal (1978) Botosan (1997), Botosan y Plumlee (2002), Francis, Khurana y Pereira (Francis et al., 2005) o Gietzmann y Ireland (2005) encontraron una asociación negativa entre la presentación de información y el coste de capital. Asimismo, en aquellos trabajos en los que analiza la percepción de los directivos de las empresas acerca de los beneficios que puede obtener la empresa presentando información voluntaria se observa que el aumento del precio de las acciones son percibidas como beneficios importantes por parte de los directivos (Gray et al., 1990; Gray y Roberts, 1995; Babío et al., 2003¹⁸²).

Las conclusiones de esos trabajos podrían extenderse a la presentación de información voluntaria sobre intangibles, en general, y sobre recursos humanos en particular, si tenemos en cuenta que tales activos son causa de importantes asimetrías informativas de no incluirse en la información externa información sobre los mismos. Así, la ausencia de información sobre los recursos humanos y su contribución a la creación de valor empresarial supone que determinadas personas, fundamentalmente directivos de la compañía, se encuentren en disposición de hacer uso de su ventaja en cuando al conocimiento de datos relativos al potencial de esos recursos y, en consecuencia, obtener beneficios derivados de esa situación privilegiada con respecto a los externos a la empresa.

¹⁸² En general confirman que los beneficios asociados a la presentación son más altos en las empresas que cotizan debido a que aumenta el precio de las acciones.

Evidentemente, lo señalado en el párrafo anterior podría ser un motivo para que los directivos decidieran no presentar información adicional¹⁸³ pero, como fuerza de efecto contrario, hemos de tener en cuenta que, ante la incertidumbre ocasionada por la falta de información, y en consecuencia las dificultades para la valoración de estos recursos, el valor de las acciones posiblemente se verá disminuido, dificultando el acceso a la empresa a financiación adicional. Los inversores reaccionarán demandando una prima de riesgo lo que provocará un incremento del coste de capital para la empresa.

Lev (2000) comenta el círculo vicioso en el que las compañías intensivas en conocimiento pueden entrar debido a la ausencia de información y ante la incertidumbre asociada a las inversiones en intangibles que ocasiona que los inversores sistemáticamente las infravaloren, aún a pesar de reconocer la primacía de los activos intangibles, incrementándose el coste de capital y, en consecuencia, reduciendo las posibilidades para la adopción de nuevas tecnologías e invertir en investigación y recursos humanos.

Hasta el momento, la investigación empírica dedicada a comprobar si la información relativa a recursos humanos tiene los comentados efectos en el mercado de capitales, no es muy abundante y sus resultados tampoco son concluyentes.

García Meca, Parra, Larrán y Martínez (García Meca et al., 2005) consideran como explicación de la presentación de información sobre capital intelectual puede ser explicada por un interés en reducir las asimetrías informativas, pero su trabajo muestra también que los datos que las empresas son menos proclives a presentar son los relativos a los recursos humanos¹⁸⁴.

Por su parte, Deeds, Decarolis y Coombs (Deeds et al., 1997) consideran la existencia de una relación positiva entre la cantidad de capital que la empresa es capaz de captar en una oferta pública inicial y sus capacidades científicas e intelectuales.

¹⁸³ Esta situación da lugar a los costes de agencia. El comportamiento utilitarista del agente (directivo) le lleva a utilizar los derechos delegados en su beneficio y en contra del principal (accionista). Jensen y Meckling (1976). La presentación de información contribuye pues a la reducción de los costes de agencia evitando transferencias de riqueza entre inversores y directivos.

¹⁸⁴ Lo que puede deberse a la falta de utilidad o de necesidad de dicha información.

En cuanto a estudios que analizan el efecto de la información sobre precios de mercado, Ballester, Livnat y Sinha (Ballester et al. 2002) analizan la revelación voluntaria sobre costes laborales y estiman que el mercado reconoce como inversión en capital aproximadamente un 16% de esos costes. Los autores indican la necesidad de contar un mayor grado de información para poder evaluar con más seguridad los efectos en el mercado. Lajili y Zhegal (2005 y 2006) también se plantean como objetivo el análisis de los posibles efectos de la revelación de información sobre recursos humanos en la variación de los valores de mercado. A partir de la construcción de indicadores de eficiencia y productividad y su relación con estos valores encuentran diferencias que podrían ser atribuidas al grado de importancia del capital humano de la empresa, por lo que concluyen que la información sobre recursos humanos podría ser relevante para los participantes en el mercado en relación con empresas intensivas en conocimiento. Por último, incluimos en este pequeño grupo de trabajos el realizado por Abdolmohammadi (2005) que trata de estudiar la relación entre la presentación de información acerca del capital intelectual y la capitalización y encuentra evidencias consistentes con las comentadas anteriormente en relación con otros tipos de información en el sentido de que existe una correlación positiva entre la presentación de información sobre capital intelectual¹⁸⁵ y los valores de mercado de las acciones.

Las evidencias empíricas, aunque no muy abundantes, indican la existencia de beneficios ligados a la presentación de esta información, sin embargo, como también se pone de manifiesto en los trabajos reseñados, el volumen de información revelada no concuerda con ese hecho. La presentación de información no es una práctica generalizada, al menos con un grado de detalle elevado. Aunque es posible que la explicación de esta discordancia se encuentre en una falta de percepción de beneficios por muchas de las empresas es necesaria, también, la consideración de los posibles costes asociados con la presentación de información.

¹⁸⁵ Aunque el autor realiza un análisis de contenido, diferenciando categorías de capital intelectual entre las que se encuentran los recursos humanos, no lleva a cabo análisis particularizados de estas categorías.

2.4.3.3 Los costes de la presentación de información

Generalmente son considerados como posibles dos tipos de costes que se incrementarían a consecuencia de la presentación de información adicional: los relativos a la elaboración de información y los costes propietarios, fundamentalmente los ocasionados por la existencia de competidores que podrían utilizar la información revelada por la empresa para tomar decisiones en perjuicio de la misma.

Con respecto a los primeros, como ya hemos visto en apartados anteriores, la elaboración de información sobre capital intelectual y recursos humanos puede implicar la necesidad de que las compañías cambien sus sistemas de información. El diseño, implementación y mantenimiento de esos sistemas supone costes adicionales significativos. En este sentido, el coste derivado de la presentación de información dependerá de los sistemas existentes para la obtención de información con propósitos de gestión. Así para Larrán (2001) los costes directos, incluyen los costes relativos a la recogida y tratamiento de la información así como los relativos a su auditoría y diseminación y respecto a los primeros, costes de elaboración de la información, señala como el coste que le podría suponer a la empresa la presentación de información voluntariamente no sería alto, en la mayor parte de los casos, cuando se ha elaborado previamente para uso interno¹⁸⁶.

Para Gray y Roberts (1995) la información sobre el empleo se sitúa en el puesto quinto del ranking de los 10 ítems de revelación que implican unos costes de producción más altos. Sin embargo, según los resultados obtenidos por Babío et al.(2003) los directivos españoles no consideran que éstos sean los costes más importantes asociados a la presentación de información acerca de los recursos humanos.

En cuanto a los costes propietarios en general puede considerarse que su importancia está condicionada por la situación competitiva de la empresa, determinando que en entornos altamente competitivos la presentación de información sea menor. Verrechia (1983) plantea un equilibrio entre la revelación por parte de los propietarios y las expectativas de los competidores, que junto con los costes soportados por los

¹⁸⁶ Estas consideraciones se pueden aplicar claramente a la información acerca de recursos humanos, en la medida en que será habitual que la empresa incorpore en su diseño informativo interno datos acerca de los recursos humanos para su gestión.

propietarios, condicionan el nivel de revelación. Así, parte de la asunción de que los competidores tienen conocimiento de que la dirección posee información cuyo contenido desconocen de forma que la interpretación que pueden dar a la ausencia de información puede ser: o bien que debido a su coste¹⁸⁷ no se revela, o bien que debido a su contenido no interesa revelar¹⁸⁸. Además, el autor anterior considera que al aumentar los costes propietarios asciende el umbral de revelación lo que motiva que los competidores le den menos importancia a la ausencia de información. En definitiva, los costes asociados a la revelación condicionan la reacción de los competidores ante la ausencia de la misma, de manera que el equilibrio en el nivel de revelación se consigue cuando las razones que motivan la revelación son consistentes con las conjeturas de los competidores sobre la interpretación de esa acción.

En esta línea, determinación de los costes asociados a la revelación, Wagenhofer (1990) considera la posible utilización de la información por un oponente estratégico, como justificación a una revelación parcial. Por otro lado, Darrough y Stoughton (1990) señalan como coste de revelación la posible utilización de la información por competidores potenciales (desventaja competitiva), si bien estos autores discrepan de las asunciones apuntadas por Verrechia (1983) ya que consideran que si los costes de entrada en el mercado son bajos, lo que origina una alta probabilidad de entrada, la revelación aumenta bajo la presión competitiva.

En lo que se refiere a información sobre recursos humanos, no tenemos constancia de investigaciones que se hayan preocupado de analizar este tipo de costes. En general, no suelen considerarse importantes¹⁸⁹ excepto en aquellos casos en los que se incluyen aspectos estratégicos que a la empresa no le interesa dar a conocer. Así como señalan Günter, Dirk y Menninger (Günter, et al. 2005) aunque las compañías perciben que los factores ligados al capital humano tienen una gran importancia para su éxito el daño de la pérdida competitiva asociado a la revelación da lugar a un importante gap en la información. Por su parte Ballester, Livnat y Sinha (Ballester, et al., 2002) apuntan que en

¹⁸⁷ Además de los costes de elaboración puede haber otros costes propietarios: demandas de accionistas, sindicatos.

¹⁸⁸ Malas noticias.

¹⁸⁹ Gray et al. (1990) señalan que los costes aumentan a medida que aumenta la revelación acerca de cuestiones como tecnología e innovación de la gestión, estrategias planes y tácticas, e información sobre operaciones. Resultados que coinciden con los obtenidos por Babío et al. (2003) quienes también encuentran que dicho contenido informativo se asocia a mayores costes para la empresa.

los sectores donde están más concentradas las empresas la revelación acerca de los recursos humanos es menor atendiendo a la idea de que menor revelación les ayuda a mantener su posición competitiva.

En el estudio realizado por Babío et al. (2003) sobre la percepción de los directivos respecto a los costes y beneficios asociados a la presentación de distintos tipos de información se confirma que la información acerca de los trabajadores resulta más interesante para los competidores que para los inversores. Recordamos también que tanto en este trabajo como en el de Gray y Roberts (1990) el temor a los sindicatos podía ser una causa para la omisión de esta información.

Los autores señalan como cuanto más distintos sean los contextos en los que operan las empresas y más diferentes sean los indicadores más difícil será comparar los índices de capital intelectual. Sin embargo, la existencia de los modelos que acabamos de describir, y de unos indicadores propuestos de forma general evita la falta de comparabilidad que estos autores achacan a los modelos de capital intelectual cuando se presentan al exterior.

**Capítulo 3 LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS:
DESCRIPCIÓN, DETERMINANTES Y EFECTOS**

3.1 INTRODUCCIÓN

El cambio que ha tenido lugar en el entorno económico actual, en el que el conocimiento y la información que reside en los individuos ha sustituido a los activos tangibles en cuanto a su consideración como elementos fundamentales de la creación de valor empresarial, ha motivado la existencia de un consenso general sobre la inadecuación de la información financiera para la satisfacción de las necesidades de los diferentes stakeholders. Esta situación ha dado lugar al desarrollo de varias investigaciones en el intento de medir e informar sobre el capital intelectual, en general, y sobre el capital humano en particular.

En relación con la investigación relativa a la información acerca de los recursos humanos, Abeysekera y Guthrie (2004) señalan la existencia de cuatro líneas de investigación en las que se engloban la mayoría de los trabajos realizados.

- (1) la investigación que se preocupaba de desarrollar medidas financieras sobre el elemento humano para incluirlo en los informes publicados por las compañías (Brummet, Flamholtz y Pyle, 1968; Hekimian y Jones, 1967; Flamholtz, 1971, 1972; Lev y Schwartz, 1971; Friedman y Lev, 1974; Myers y Flowers, 1974; Ogan, 1976).
- (2) la segunda línea de investigación es aquella en la que se incluyen los estudios de utilidad de la información acerca de los recursos humanos para distintos usuarios (Lev y Schwuartz, 1971; Elías, 1972; Acland, 1976; Hendricks, 1976; Sackman, Flamholtz y Bullen, 1989, Roslender y Dyson, 1992; Cámarañez, Moreno y Sierra, 2.003).
- (3) en la tercera línea de investigación los investigadores se preocupan por tratar de explicar como las empresas miden e informan sobre el capital humano a partir de la utilización de los modelos de información acerca del capital intelectual desarrollados en la actualidad. En Australia (Guthrie, Petty, Ferrier y Wells, 1999, Guthrie, Petty y Ricceri, 2006; Guthrie y Petty, 2000; Abeysekera y Guthrie, 2004), en Suecia (Olsson, 2001), en Canada (Bontis, 2003), en Italia (Bozzolan, Favotto y Ricceri, 2003), entre países (Subbarao y Zenghal, 1997; Vandemaele, Vergauwen y Smits, 2005).

- (4) la cuarta línea de investigación, desarrollada recientemente es aquella en la que se trata de conocer los factores determinantes de la presentación de información acerca del capital intelectual (en el que se incluye el capital humano). Varios autores han tratado de relacionar ciertas características de la empresa con la divulgación de esta información (Bozzolan et al., 2003, García-Meca, Parra, Larrán y Martínez., 2005; Guthrie et al., 2006 y Oliveira et al., 2006).

Junto con las cuatro anteriores, asistimos muy recientemente al inicio del desarrollo de otra posible línea de investigación relacionada con la información acerca de los recursos humanos, la relativa al impacto de dicha información en los mercados de capitales. De igual manera, que se han desarrollado varias investigaciones con el fin de observar el efecto de la información voluntaria, en general, sobre diferentes cuestiones relacionadas con el mercado de capitales (precio de los títulos, coste de capital...) (Welker, 1995; Botosan, 1997; Healy, 1999; Lang y Lundholm, 2000; Leuz y Verrechia, 2000) se han comenzado a realizar estudios sobre el impacto del capital intelectual (Abdolmohammadi, 2005) así como de cierto contenido informativo acerca de los recursos humanos (Lajili y Zeghal, 2005, 2006) en el valor de capitalización de la empresa.

Nuestra intención es contribuir en esta parte del trabajo a la investigación empírica sobre la información relativa a los recursos humanos realizando tres análisis:

Un primer análisis de tipo descriptivo con el fin de examinar la información que sobre los recursos humanos es presentada en España con mayor o menor generalidad y comparar las diferencias entre los atributos de información presentados en nuestro país, con los revelados en otros países. A través de esta observación podremos confirmar si la importancia atribuida en la actualidad a los recursos humanos se refleja en el grado de información que la empresa presenta sobre los mismos y en los diversos aspectos sobre los que versa. Este estudio, correspondería a la tercera línea de investigación anteriormente descrita.

Un segundo análisis cuyo objetivo consiste en determinar cuáles son las características de la empresa que la hacen más proclive a la presentación de este tipo de información. A través de un análisis estadístico, y después de haber planteado unas hipótesis previas, confirmaremos la incidencia de ciertas variables en la presentación de la

información acerca de los recursos humanos. Este trabajo puede contribuir a la cuarta línea de investigación enunciada por Abeysekera y Guthrie (2004) investigando el caso español y de manera particular la información sobre el capital humano incluyendo, además, de cuestiones adicionales que en principio integrarían el capital intelectual otras que se refieren en mayor medida a la vertiente social de esta información.

Por último, un tercer análisis cuyo fin es tratar de determinar, a través de un análisis estadístico los efectos que la presentación de la información acerca de los recursos humanos tienen en dos de los beneficios, que en principio se atribuyen a dicha información: la imagen de la empresa, medida a través de la variable buena reputación y el valor de capitalización de la empresa, medido a través del ratio que relaciona su valor de mercado con valor contable.

Como ya hemos señalado varios trabajos de investigación han estudiado el impacto de la información voluntaria o de la información relativa al capital intelectual en el mercado de capitales. Si bien empíricamente se ha abordado sobre todo el impacto de la información voluntaria en el mercado de capitales, la investigación acerca del impacto de la información sobre el capital intelectual en el mercado de capitales, hasta el momento es escasa.

3.2 ANALISIS DESCRIPTIVO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS QUE PRESENTAN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

3.2.1 INTRODUCCIÓN

En esta parte del trabajo pretendemos realizar una revisión de la información sobre los recursos humanos que presentan una muestra de empresas que cotizan en la Bolsa de Madrid. Utilizamos el análisis de contenido para medir la información que sobre dichos recursos revelan las empresas, entendiendo que el tipo y grado de información presentada traduce la importancia que otorga la empresa al elemento humano.

El hecho de que los recursos humanos hayan ganado relevancia en los últimos años y el posible efecto que ello puede tener en la información ha motivado el desarrollo de estudios con el fin de observar la revelación que sobre el capital humano presentan las empresas (Carmona y Carrasco, 1988; Moneva y Llena, 1996; Alvarez, 2001; Archel, 2003; Abeysekera y Guthrie, 2004).

Algo similar ocurrió con el capital intelectual, ya que en la actualidad se están desarrollando trabajos de investigación con el fin de determinar sobre que aspectos del capital intelectual informan las empresas, si es que informan, dado el carácter voluntario de dicha información. En este sentido comparamos también nuestros resultados con los obtenidos en aquellas investigaciones en las que el objeto de estudio es el tipo de información relativo al capital intelectual y entre la que se considera, por lo general, aquella que versa sobre el capital humano en Australia (Guthrie et al., 1999; Guthrie y Petty, 2000), Canada (Bontis, 2003), Irlanda (Brennan, 2001) y Suecia (Olsson, 2001), en Italia (Bozzolan, 2003)¹⁹⁰, en Sri-Lanka (Abeysekera y Guthrie, 2004)¹⁹¹ y en Holanda, Suecia y Reino Unido (Vandemaele et al., 2005¹⁹²).

Nuestro trabajo se inserta en esta línea, si bien a diferencia, utilizamos para llevar a cabo esta revisión el análisis de contenido.

Para alcanzar nuestro objetivo, a partir de la revisión de la literatura referida a la información acerca de los recursos humanos elaboramos ocho subíndices de información se agrupan en tres índices; información sobre el capital humano, información sobre recursos

¹⁹⁰ Si bien en su trabajo no se pararon a analizar la extensión del contenido informativo de los diferentes ítems que se incluyen dentro del capital humano. Si, en cambio, analizaron el contenido informativo de los diferentes apartados del capital intelectual. A este respecto los resultados reflejan que de lo que menos se informa es del capital humano (21%) frente al capital externo (49%) y al interno (30%). Los autores achacan estos resultados al miedo de informar sobre ciertas cuestiones a los competidores, así señalan como las empresas que tienen una fuerte inversión en capital intelectual son las que menos informan.

¹⁹¹ La técnica utilizada para recopilar información en los trabajos anteriores ha sido el análisis de contenido.

¹⁹² Al igual que en caso anterior los autores analizaron el contenido informativo que las empresas de dichos países presentaban sobre los tres grandes elementos del capital intelectual: capital externo, interno y capital humano en tres años consecutivos (1998, 2000 y 2002). Los resultados obtenidos reflejan que las empresas Suecas eran las que presentaban una mayor proporción del capital humano dentro del capital intelectual en el último año (35%) mientras las empresas del Reino Unido presentaban el (29%) al igual que las empresas holandesas. Además, también se puede observar como en el año 2000, el porcentaje de información acerca de procesos internos había aumentado a costa de la reducción información sobre los recursos humanos, situación que se volvió a la inversa en el año 2002. Entre las razones que argumentan los autores para tal situación figura la consideración de que la presentación de información acerca de los procesos internos puede dañar la posición competitiva de la empresa.

humanos, de tipo social e información ética (tabla1). Observamos, además, en que parte del informe anual figura la información objeto de estudio (tabla2). Una vez determinado el contenido informativo y el lugar en que aparece la información en los informes anuales cuantificamos a través de la técnica análisis de contenido la información que, sobre cada subíndice e índice de información, presentan en el informe anual las compañías de la muestra seleccionada (tablas 3 y 4). Medida la información comparamos los resultados conseguidos tanto con los obtenidos en otras investigaciones desarrolladas en nuestro país como con los obtenidos por aquellos que analizaron la información acerca del capital humano que se incluía en los informes relativos al capital intelectual en diferentes países. Por último señalamos las conclusiones más relevantes de la investigación realizada.

3.2.2 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

A diferencia de otros trabajos realizados en el entorno español utilizamos el “análisis de contenido”, técnica que implica la codificación de información cuantitativa y cualitativa en categorías predefinidas de información, asumiendo que la frecuencia indica la importancia atribuida, el grado o nivel de información de la cuestión sobre la que se está tratando (Krippendorff, 1980).

A través del análisis de contenido se puede analizar la información publicada sistemáticamente de una forma objetiva y fiable (Krippendorff, 1980; Guthrie, 1983; Guthrie y Parker, 1990) motivo que ha dado lugar a su utilización en varios trabajos dedicados a la investigación de la información que sobre el capital intelectual presentaban las compañías (Guthrie et al. 1999; Guthrie y Petty, 2000; Abeysekera y Guthrie, 2004).

Sin embargo, debemos tener en cuenta que para la efectividad del “análisis de contenido” deben satisfacerse ciertos requerimientos (Guthrie y Mathews, 1985). En primer lugar, las categorías de información deben estar definidas de forma operativa y clara. En segundo lugar, es fundamental la objetividad a la hora de decidir si un ítem pertenece a una u otra categoría. Además la información tiene que ser susceptible de cuantificación y, por último, se necesita un codificador fiable para conseguir la consistencia.

La revisión realizada en capítulos previos sobre la presentación de información acerca del capital humano nos ha llevado a considerar los ítems de información recogidos en la tabla 1. Los ítems se agrupan en ocho subíndices de información y éstos a su vez en tres índices de información (tabla 1) de forma similar a la utilizada en Frederiksen (2002).

Los índices y subíndices de información que hemos escogido se han apoyado en los indicadores de capital humano que según Frederiksen (2002, pág48) se incluyen en los tres tipos de informes catalogados como sociales publicados por las empresas danesas: los informes sobre el capital intelectual(que recogen cuestiones sobre el mantenimiento y desarrollo de las competencias, la contratación, demografía del personal y el capital humano), los informes sobre salud y seguridad en el trabajo (bienestar, jornada laboral y bajas por enfermedad) y los informes éticos (derechos humanos, satisfacción del trabajador y demandas a clientes y a proveedores).

Tabla 1. Codificación de la información acerca de los recursos humanos

A) Información sobre el capital humano
1.-Descripción de la plantilla
2.-Formación y capital humano
a.- días de formación de los empleados, horas de formación, coste de formación
b.- cualificación profesional: competencias, talento, innovación, experiencia
c.- selección de los empleados (excelencia reclutamiento, promoción interna)
d.- output de la formación
e.- gestión del capital humano
f.- modelo de información gestión del capital humano
3.- Rendimiento de los empleados
a.- beneficios por empleado
b.- ingresos por empleado
c.- costes por empleado
B) Información social
4.- compensación a los empleados, incentivos, motivación
a.- sueldos, actividades, costes totales, salarios según sexo y cualificación
b.- incentivos, servicios de guardería, remuneración indirecta
c.- entrega de acciones
d.- incentivos salariales
5.- interacción con los empleados
a.- comunicación interna
b.- feedback al empleado
c.- empleados como comunicador con el cliente, satisfacción del cliente
d.- comunicación ascendente, sugerencias, ideas
6.- Salud y Seguridad laboral
a.- salud y seguridad, prevención, campañas de salud
b.- número de días perdidos
c.- gravedad de las ausencias
7.- contratación del personal
a.- flexibilidad de la jornada laboral
b.- reducción de la jornada laboral
c.- estabilidad del empleo
d.- incorporación de jóvenes
C) Información ética
8.- Derechos de los trabajadores y relaciones industriales
a.- relación entre la dirección y los sindicatos
b.- derechos de los trabajadores
c.- satisfacción laboral

Una vez elegida la metodología utilizada para medir la variable dependiente, la información relativa a los recursos humanos, y una vez identificados los distintos ítems de información relacionada con recursos humanos, determinamos la unidad de medida y de las distintas alternativas, que son susceptibles de utilización siguiendo la técnica análisis de

contenido (palabra, página, párrafo, frase), optamos por el método del conteo de frases. Aunque no existe consenso sobre la unidad de medida más adecuada, las frases presentan la ventaja de que son fácilmente identificables como un todo (Carney, 1972, pág. 158) y en la comunicación escrita son preferidas para inferir el significado (Gray, Kouhy y Lavers, 1995). Así, de la misma manera que Gray et al. (1995) y Milne y Adler (1999) contamos las frases incluidas en el informe anual que hacían referencia a cada ítem de cada uno de los subíndices de información considerados en nuestro trabajo (para obtener una medida de la información publicada). Analizando, entonces, manualmente, la frecuencia con la que aparecen los diferentes subíndices e índices de información recogidas en la tabla 3.

3.2.3 LA MUESTRA

Las empresas objeto de análisis se han seleccionado atendiendo a su pertenencia al índice General de la Bolsa de Madrid (IGBM). El método de selección es similar al utilizado en varios trabajos sobre presentación de información acerca del capital intelectual, considerando que las empresas que cotizan serán más proclives a presentar información voluntaria en general e información sobre el capital intelectual y los recursos humanos en particular. Así, medimos la presentación los distintos ítems de información para las empresas que cotizaban en el IGBM a 31 de Diciembre de 2004¹⁹³. Al igual que otros trabajos que analizan este tipo de información la representatividad de la muestra es elevada puesto que estas empresas suponen un 68,37% de la capitalización del mercado.

3.2.4 RESULTADOS

Nos planteamos, en primer lugar, examinar si la información acerca de los recursos humanos se incluye en un apartado específico del informe anual o separadamente y como parte de un informe social o de sostenibilidad.

¹⁹³ De las 109 que cotizaban en ese momento sólo dispusimos de información para 105.

Varios autores han señalado la existencia de una relación entre la situación de la información y la importancia concedida a la misma por los inversores (Barlett y Chandler, 1997). A este respecto Roberts (1990) apunta como la observación del lugar donde se incluye la información de tipo social puede reflejar la importancia que supone para la empresa informar sobre dichas cuestiones.

Así, en lo que respecta a los apartados específicos del informe anual consideramos su posible inclusión en los apartados de recursos humanos, de responsabilidad social o en el informe de sostenibilidad. También verificamos la no asignación de esta información a un apartado específico.

Tabla 2. Resultados acerca del lugar de presentación de la información en el informe anual

	Apartado de recursos humanos	Apartado de responsabilidad social	Informe de sostenibilidad	Sin apartado específico
Nº de empresas (% sobre la que presentan información)	36(34%)	21(22%)	20(21%)	12(11%)

Observamos que de las 105 empresas analizadas la mayoría (89) presentan algún tipo de información acerca de los recursos humanos. Como podemos apreciar en la tabla 2, la mayoría de las empresas utilizan un apartado dedicado a los recursos humanos para incluir dicha información. El siguiente lugar más común para presentar la información es el apartado de responsabilidad social. Un porcentaje similar de empresas elaboran un informe de sostenibilidad y, por último, lo menos frecuente es presentar esta información sin un apartado específico.

La observación realizada nos permite señalar que el 43% de las empresas considera la información acerca de los recursos humanos como de tipo social, como lo refleja el hecho de que utilizan un apartado de responsabilidad social o el propio informe de sostenibilidad para presentar esta información.

Un estudio similar fue realizado por Moneva y Llena (1996)¹⁹⁴ quienes al estudiar la localización de la información sobre el empleo y al observar que lo más habitual es su inclusión en el informe de gestión o en la información adicional, incluyéndola en un apartado específico de información acerca de los recursos humanos o del personal (72,34%), mientras sólo un 8% lo hace de forma dispersa, sin denominación específica, concluían la conciencia de la empresa respecto a su responsabilidad con los trabajadores, y su consideración como usuarios de la información.

En este sentido, nuestros resultados abundan en esa idea y confirman la importancia de los recursos humanos para las empresas dado que dedican apartados específicos a la presentación de información relacionada con los mismos. Además, la importancia adquirida en los últimos años por el concepto de responsabilidad social supone que en la información anual figure un apartado destinado a incluir información de este tipo o que la empresa elabore específicamente un informe social o de sostenibilidad y la posibilidad de que en ambos se incluya la información relacionada con los trabajadores.

En cuanto a los índices de información:

En la tabla 3 apreciamos que la mayoría de la información presentada acerca de los recursos humanos se incluye en el índice denominado capital humano (INDICA, 53,6%), seguida de la información social (INDISO, 31,8%) y, por último, de la información ética (INDIET, 14,6%).

¹⁹⁴ Quienes analizan la información de contenido social, diferenciando la información sobre el empleo, sobre una muestra de 47 empresas que cotizan en bolsa y que pertenecen a sectores con un mayor impacto social en su entorno, como el eléctrico, construcción, textil-papel y químico.

Tabla 3. Resultados globales por índices y subíndices de información acerca de recursos humanos

Índices/ subíndices de información	Media (n° de frases por contenido informativo)	Desviación típica	Porcentaje sobre el total
Indica	32,86	45,40	53,6%
Índice 1 descripción plantilla	15,78	28,49	25,7%
Índice 2 formación y capital humano	16,76	13,68	27,3%
Índice 3 rendimiento del capital humano	0,31	1,20	0,5%
Indiso	19,47	18,02	31,8%
Índice 4 compensación de los empleados	2,45	6,61	4%
Índice 5: interacción con los empleados	3,71	23,46	6%
Índice 6: salud y seguridad en el trabajo	8,04	9,52	13,1%
Índice 7: contratación del personal	3,78	13,94	6,2%
Indiet	8,9	41,61	14,6%
Índice 8	8,9	41,61	14,6%
Indit	61,33	93,42	100%

El aspecto del que más se informa dentro del índice de capital humano es de la formación y capital humano, subíndice 2, que representa el 51% de la información presentada sobre dicha categoría. La descripción de la plantilla, el subíndice 1, recibe una importancia, aunque menor, muy cercana, mientras que la información sobre el rendimiento apenas es objeto de revelación.

En lo que respecta a la información catalogada de tipo social (INDISO) podemos observar que de lo que más se informa es de la salud y seguridad en el trabajo, representado aproximadamente el 45% de la información de este tipo seguido de la información sobre la contratación del personal y la interacción con los empleados que aproximadamente

constituyen cada una el 20% de la información social. El resto de la información social (15%) corresponde a la información sobre compensación a los empleados.

El subíndice sobre el que más se informa, en general es el referente a la formación y capital humano (16,76) seguido de la descripción de la plantilla (subíndice 1). La información sobre derechos y satisfacción de los trabajadores (subíndice 8) también alcanza una puntuación bastante elevada (8,9) seguida de la información sobre salud y seguridad en el trabajo (subíndice 6) que presenta una puntuación similar oscilando alrededor de ocho frases por término medio. Mientras que los indicadores restantes (información sobre la contratación del personal, subíndice 7, interacción con los empleados, subíndice 5, compensación a los empleados, subíndice 4 y rendimiento de los empleados, subíndice 3) alcanzan, en general, puntuaciones mucho más bajas (por debajo de cuatro) y en el caso de la información sobre el rendimiento del capital humano la puntuación se sitúa por debajo de una frase (tabla 3). Observamos, por tanto, que en relación con la información sobre los empleados que refleja la contribución de los mismos a la riqueza empresarial se recogen fundamentalmente cuestiones relacionadas con la capacidad de los empleados como descripción de la plantilla y formación, mientras, a penas se informa sobre los resultados de su contribución a la riqueza, información que se recoge a través del ítem rendimiento del capital humano.

La importancia de cuestiones relacionadas con la salud y seguridad laboral está fuera de toda duda en el contexto actual donde cuestiones como la innovación y la reputación se consideran fuentes de ventaja competitiva. Así, para que la empresa cuente con empleados con capacidad de innovación es importante que el entorno laboral sea el apropiado en términos de salud y seguridad, al mismo tiempo estas cuestiones influyen de una manera importante en la reputación de la empresa. En general podemos decir que las empresas informan de los esfuerzos destinados a la mejora del clima social.

Si comparamos estos resultados con los obtenidos por Carmona y Carrasco (1988) y Moneva y Llena (1996) encontramos ciertas similitudes, si bien es necesario tener en cuenta que dichos autores no cuantificaron la extensión de la información y en la descripción del análisis que han efectuado se limitan a observar el porcentaje de compañías de su muestra que presentan información sobre diferentes cuestiones relacionadas con los trabajadores.

Así, Carmona y Carrasco (1988)¹⁹⁵ concluían que el aspecto del que más se informa es del desarrollo del personal (62% de las compañías) seguido de la composición de la masa salarial (50% de las compañías) y, por último, de la seguridad e higiene en el trabajo (29,5% de las empresas), en cuanto a la puntuación en relación con el contenido informativo para cada cuestión resultó bastante baja¹⁹⁶.

Moneva y Llena (1996), por su parte, confirmaron que una gran parte de las compañías analizadas incluye (al margen de la información sobre la plantilla exigida por la normativa en la memoria) información sobre formación (61, 70%) e información sobre los gastos de personal (65,90%), como indican los autores no todas las empresas desglosan en la memoria los componentes relativos a los diferentes gastos sociales en los que incurre la entidad¹⁹⁷. Además, un alto porcentaje de las compañías incluye información sobre aspectos relacionados con la seguridad e higiene (42,55%), en cuanto a la información sobre becas y ayudas sociales sólo es presentada por el 10,64% de las empresas de la muestra.

Nos planteamos a continuación sobre que ítem se informa más para cada subíndice de información.

¹⁹⁵ Quienes estudiaron a través de una encuesta y, entre otros contenidos informativos, la inclusión, en alguna parte de los informes financieros de 61 compañías que operaban en España, de información sobre la seguridad e higiene del trabajo, el desarrollo del personal (actividades de formación) y la composición de la masa salarial (desglosando diferentes partidas y segregando la información por categorías de empleados)

¹⁹⁶ Los autores le atribuyen de 0 a 3 puntos a cada ítem, siendo cero en los casos en que no aparezca ninguna información, uno cuando sólo se menciona, dos puntos si la información se cuantifica y tres puntos cuando además de la cuantificación anual se realizaba una descripción de la evolución en los años anteriores.

¹⁹⁷ Moneva y Llena (1996) consideran que la ausencia de algunas prestaciones sociales complementarias, como sucede con los fondos de pensiones, impide el mayor desglose de la información relativa a los sueldos y salarios.

Tabla 4. Resultados para cada ítem de información¹⁹⁸

	Media	Desviación típica	% sobre total
2.1 formación	10,35	15,23	16,9%
2.2 cualificación	2,50	4,723	4%
2.3 Selección	1,87	4,746	3%
2.4 Outputformación	0,19	0,681	0,3%
2.5 Gestión capital humano	1,71	3,350	2,8%
2.6 Modelos de gestión del capital humano	0,13	0,856	0,2%
3.1 Beneficio	0,09	10,521	0,1%
3.2 Ingreso	0,23	1,068	0,38%
4.1 Beneficio social	1,15	4,435	1,9%
4.2 Compensación mediante acciones a los empleados	0,22	1,109	0,3%
4.3 Incentivos salariales	1,08	3,356	1,8%
5.1 Comunicación interna	3,02	6,487	4,9%
5.2 Feedback	0,27	1,049	0,4%
5.3 Sugerencias	0,51	1,563	8,3%
6.1 Salud y seguridad	6,29	12,829	10,3%
6.2 Días perdidos	1,06	5,574	1,7%
6.3 Accidentes	2,18	12,431	3,6%
7.1 Flexibilidad	0,74	3,095	1,2%
7.2 Reducción	0,22	1,109	0,4%
7.3 Estabilidad	0,75	2,534	1,2%
7.4 Incorporación jóvenes	2,07	12,437	3,4%
8.1 Sindicatos	4,17	10,325	6,8%
8.2 Derechos	3,74	7,922	6%
8.3 Satisfacción	1,09	3,752	1,8%

Podemos observar, tabla 4, que el ítem del que más se informa, con diferencia, es de la formación (recordamos que la descripción de la plantilla alcanza un valor más alto pero se consideró índice de información), alcanzando un 16% de la información total presentada. La información sobre salud y seguridad así como sugerencias de la plantilla también alcanzan una puntuación alta. La información sobre sindicatos y derechos de los trabajadores son los siguientes ítems de los que más se informa. De lo que menos se informa es de la información sobre beneficios de los empleados, de la gestión del capital

¹⁹⁸ El primer dígito refleja al índice de información y el segundo dígito refleja el ítem dentro de dicho índice. La categoría 1 descripción de plantilla no se incluye por que figura en la tabla anterior como índice de información.

humano, los modelos de gestión del capital humano y de la compensación mediante acciones a los empleados.

Las observaciones anteriores nos permiten considerar, que si bien en un principio el hecho de que el índice de información sobre el que más se informaba era el relacionado con el capital humano como componente del capital intelectual (INDICA), al obtener el resultado por ítem informativo encontramos que la puntuación elevada en dicho índice se debe a la alta puntuación obtenida por el ítem que refleja la formación de los empleados, cuestión que también presenta un claro carácter social.

Así el hecho de que la formación alcance una puntuación elevada junto con los ítems que incluyen información sobre la salud y seguridad en el trabajo (siguiente ítem del que más se informa) y de aquellos relativos a los sindicatos y derechos de los trabajadores reflejan el interés de la empresa por motivar a los empleados, al provocar una mayor lealtad de dicho colectivo hacia la empresa, así como una preocupación por el cumplimiento de la responsabilidad social.

En definitiva, todo este contenido informativo acerca de los recursos humanos resulta de interés para los trabajadores (ASC, 1975¹⁹⁹; Maunders, 1981, y Brio, 1995). Además, el hecho de que la empresa se preocupe por cuestiones de interés para los empleados implica el cumplimiento de la responsabilidad social (Cañibano, 1980)

En cuanto a las razones para que no se emita información sobre los planes de compensación a los trabajadores, no están claras en la medida en que constituyen una herramienta importante de motivación. Es posible, que esta información pueda generar importantes costes políticos al provocar la actuación de stakeholders como los sindicatos²⁰⁰.

Nuestros resultados pueden también ser comparados con los obtenidos en investigaciones realizadas en otros países, aunque en este caso nos vemos limitados a efectuar esa comparación sólo respecto a los ítems incluidos en la categoría de capital humano puesto que las investigaciones a las que nos referimos contemplan esta información como parte integrante del conjunto más amplio de información sobre el capital intelectual.

¹⁹⁹ En el Corporate Report

²⁰⁰ O simplemente que la empresa los utilice no como elementos motivadores sino para no reducir los resultados obtenidos en el ejercicio con las retribuciones a los empleados.

Así, Abeysekera y Guthrie (2004) (el capital intelectual en las empresas en la india Sri-Lanka) indican que los ítems que aparecen con mayor frecuencia son²⁰¹ (1) descripción de la plantilla, (2) ratios de eficiencia /valor añadido por empleado (3) programas de entrenamiento y (4) espíritu empresarial, innovación, habilidades reactivas y proactivas y flexibilidad.

Como podemos observar los resultados anteriores coinciden con los resultados obtenidos en nuestro trabajo en lo que respecta a la descripción de la plantilla y a la formación ya que son dos atributos de los que también se informa mucho en nuestro país. En cuanto a los ratios de eficiencia o valor añadido por empleado los resultados divergen de los obtenidos en nuestro análisis.

A su vez los resultados obtenidos en nuestro análisis así como los Abeysekera y Guthrie (2004) se pueden comparar con los hallazgos conseguidos por Guthrie et al. (1999) quienes habían encontrado, en su estudio sobre la presentación del capital intelectual por parte de 20 compañías australianas, que la información sobre cuestiones como cualificación empresarial: competencias, talento e innovación entre otras, junto con cuestiones relativas al conocimiento, eran los atributos de información más frecuentes en las empresas australianas, mientras en nuestro país apenas se informa sobre dichas cuestiones.

Así aunque no encontramos diferencias en cuanto a los ítems que se incluyen en los modelos de información, al igual que Abeysekera y Guthrie (2004) encontramos que los contenidos de información de cada ítem si son diferentes. En este sentido, las diferentes obtenidas respecto al trabajo de Guthrie et al. (1999) no son de extrañar dada la situación de las empresas australianas. En relación con lo anterior los autores anteriores señalan como en Australia las cuestiones relacionadas con la investigación y desarrollo así como con el espíritu empresarial reforzando el papel de los empleados en la empresa adquieren máxima importancia, e indican que ello es debido a que en Australia los inversores soportan el riesgo asociado a la innovación a través de los altos precios iniciales en el mercado²⁰².

²⁰¹ Eran cinco las categorías de información que se consideraban en dicho estudio.

²⁰² Abeysekera y Guthrie(2004) consideran que puede argumentarse que las diferencias entre HCR de las empresas localizadas en –Sir Lanka y en Australia pueden atribuirse a diferencias en su marco político-social y económico.

Ante las consideraciones anteriores, deben tenerse en cuenta las conclusiones obtenidas por Chaminade y Johanson (2003) quienes estudiaron hasta que punto las diferencias en la presentación de información acerca de la gestión del capital humano se pueden achacar a los atributos asociados las culturas de los distintos países²⁰³. Los resultados obtenidos en su estudio reflejan como cuando la empresa se preocupa por los intangibles presenta información con el fin de asegurar que se entienda su contribución a la creación de valor y, por consiguiente serán las asunciones implícitas en la empresa y no los determinantes del país los que condicionen su presentación²⁰⁴.

Por su parte Brennan (2001) al estudiar la presentación de información acerca del capital intelectual en Irlanda, encontró que dentro del capital humano de lo que más se informaba era del saber-hacer y después del espíritu empresarial y el conocimiento vinculado al trabajo (si bien el porcentaje de información era bastante más bajo que el obtenido por Guthrie et al 1999)

3.2.5 LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y EL SECTOR DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Por último, nos planteamos la posibilidad de que los resultados obtenidos a nivel global se vieran confirmados o, por el contrario, modificados al considerar el sector de actividad en el que opera la empresa, revelando, en este último caso, si la importancia atribuida a los recursos humanos es diferente en los distintos sectores, donde niveles de regulación, de innovación, de competitividad, entre otros, pueden alterar las percepciones acerca de la importancia de estos recursos.

²⁰³ Así, partían de la asociación de las dimensiones culturales de Hofstede (1980,1983,1984) a la revelación contable y consideraban que en los países donde existe una menor distancia al poder, más individualismo, menos masculinidad y menos aversión al riesgo, la información contable seguiría prácticas menos conservadoras (países nórdicos) adquiriendo más importancia la información no financiera. Por el contrario, los países latinos se asociarían a las dimensiones culturales de Hofstede en sentido contrario y el resultado son prácticas más conservadoras y en consecuencia, menor relevancia de la información no financiera.

²⁰⁴ Los atributos informativos que siempre se incluyen como integrantes del capital humano en los modelos de capital intelectual (independientemente del país) son: saber-hacer, formación, cualificación vocacional, conocimientos asociados a las condiciones laborales, competencias asociadas a las condiciones laborales, espíritu empresarial, innovación capacidad reactiva y proactiva y flexibilidad.

Al igual que en varios trabajos que estudiaron la presentación de información social, relacionada con el empleo (García y Monterrey, 1993; Moneva y Llena, 1996; Guthrie et al; 1999; Álvarez, 2001 y Archel, 2003) la muestra se dividió en sectores en función de la actividad a la que se dedicaba la empresa (tabla 5), si bien en el presente trabajo al igual que en el de Guthrie et al. (1999) y, a diferencia del resto de los anteriores, se incluyó el sector financiero.

Tabla 5. Sectores de la industria en la muestra

Sector	Nombre	Nº de empresas
Sec1	Nuevas tecnologías y comunicaciones	17
Sec2	Metal, mecánicas y papel	15
Sec 3	Energía, eléctricas y gas	13
Sec 4	Construcción	10
Sec 5	Servicios financieros	15
Sec 6	Otros	35

El sector con más peso es el de otros (tabla 5), seguido por el sector de nuevas tecnologías y comunicaciones, metal mecánicas y financiero (ambos con 15 casos), energía y eléctrico y construcción.

Tabla 6. Resultados de la muestra por sectores acerca del lugar de presentación de la información en el informe anual.

Sec/apart. informe anual	Apartado de recursos humanos	Apartado de responsabilidad social	Informe de sostenibilidad	Sin apartado específico
Sec1	11,8%	35,3%	23,5%	29,4%
Sec2	53,3%	20%	13,3%	0%
Sec3	53,8%	15,4%	23,1%	7,7%
Sec4	40%	20%	20%	10%
Sec5	33,3%	13,3%	26,7%	20%
Sec6	28,6%	17,1%	20%	5,7%

En las empresas que pertenecen al sector de nuevas tecnologías (sec1) el lugar más frecuente para encontrar la información acerca de los recursos humanos es el apartado social del informe anual. Mientras, para las empresas pertenecientes al resto de los sectores la información se encuentra más frecuentemente en el apartado de recursos humanos. El informe de sostenibilidad es el segundo lugar más común para presentar esta información en el caso de las empresas de nuevas tecnologías, energía y eléctricas, financieras, constructoras así como de las pertenecientes a la agrupación otros (tabla 6).

En relación con el índice total (INDIT) encontramos que, las empresas que más informan son las del sector financiero (sec5), en segundo lugar las incluidas en sector energía eléctrico (sec3) seguidas de las pertenecientes al sector de nuevas tecnologías (sec1).

Las empresas que más informan acerca del “capital humano”(INDICA) son las pertenecientes al sector financiero (sec5), en segundo lugar las energéticas (sec3) seguidas de las incluidas en el sector de nuevas tecnologías (sec1) (tabla7).

Tabla 7. Resultados índices de información por sectores

Índices/sectores	Sec1 Nuevas tecnologías	Sec2 Metal- mecánicas	Sec3 Energía- electrico	Sec4 construcción	Sec5 financiero	Sec6 otros
Indica	34,82	19,27	42,46	24,20	57,53	26,06
Indiso	33,12	8,27	26,31	29,80	19,67	12,06
Indiet	15,18	5,07	14,62	7,70	7,53	6,60
Indit	83,12	32,60	83,38	61,70	84,73	44,71

Respecto al índice de información social (INDISO) las empresas que más revelan son las pertenecientes al sector de nuevas tecnologías (sec1) seguidas de las empresas de construcción (sec4) y de las empresas energéticas (sec3). Las que menos informan sobre estas cuestiones son las empresas metal-mecánicas (sec2).

En cuanto a la información ética, las empresas que más informan son las pertenecientes a los sectores de nuevas tecnologías (sec1) y energía y eléctricas (sec3). Las que menos informan son las empresas del sector metal mecánica (sec2).

A la vista de los resultados recogidos en la tabla (7) podemos observar que las empresas pertenecientes al sector de nuevas tecnologías (sec1) alcanzan una puntuación similar en la presentación de información acerca del capital humano (INDICA) y de tipo social (INDISO). Mientras el resto de los sectores excepto el sector de la construcción (sec4) alcanzan un grado más alto de presentación en la información sobre el capital humano que en la información social²⁰⁵.

En cuanto a los resultados del índice total de información, coinciden con los obtenidos en varios trabajos anteriores, si tenemos en cuenta que en ambos estudios no se incluían las empresas del sector financiero, Alvarez (2001) y en los obtenidos por Moneva y Llena (1996) y Archel (2003) ya que las empresas que más informaban sobre los empleados eran las pertenecientes al sector de energía o eléctrico. A diferencia de los obtenidos por García y Monterrey (1993) para los que eran las empresas pertenecientes al sector metal-mecánicas las que presentaban más información.

Por su parte, Guthrie et al. (1999) obtuvieron unos resultados que les permitieron confirmar que las empresas pertenecientes al sector financiero alcanzan una puntuación elevada en la presentación de información acerca del capital humano, como componente del capital intelectual²⁰⁶.

²⁰⁵ Lo que como ya hemos visto no quiere decir que tenga más peso en general la información relacionada con el capital intelectual sino que ello es debido a la alta puntuación obtenida por el índice de formación.

²⁰⁶ Si bien los autores achacan estos resultados a que la existencia de una empresa perteneciente a dicho sector líder en la presentación de esta información.

Tabla 8. Resultados: medias obtenidas para las categorías de información por sectores

Subíndice de información acerca del capital humano	Sec1 Nuevas tecnologías	Sec2 Metal-mecánicas	Sec3 Energía-eléctrico	Sec4 otros	Sec5 financiero	Sec6 construcción
Subíndice 1 Descripción de la plantilla	22,35	8,80	16,69	13,20	21,87	13,80
Subíndice 2 Formación y capital humano	11,88	10,33	25,15	12,66	35,33	10,30
Subíndice 3 Rendimiento de capital humanos	0,59	0,13	0,62	0,20	0,33	0,10
Subíndice 4 Compensación a los empleados	5	0,33	2,46	2,00	3,67	1,00
Subíndice 5 Interacción con los empleados	5,06	1,07	4,46	2,94	6,73	2,60
Subíndice 6 Salud y seguridad en el trabajo	16,29	6,73	16,92	5,34	6,53	11,70
Subíndice 7 Contratación del personal	6,76	0,13	2,46	1,77	2,73	14,50

En definitiva los resultados obtenidos para subíndice de información por sectores, expuestos en la tabla 8, reflejan que las empresas financieras (sec5) alcanzan una puntuación más alta en la presentación de información sobre la formación y capital humano (subíndice 2) así como en la relativa a la interacción de la empresa con los empleados (subíndice 5).

Ante estos resultados podemos tener en cuenta como indican Guthrie et al (1999) que las empresas orientadas a los servicios pondrán más énfasis en aspectos informativos relacionados con el capital intelectual, como los relativos a la formación o el capital humano. Además, es necesario tener en cuenta que para las empresas pertenecientes al sector financiero el capital humano resulta de máxima importancia, como lo refleja la información presentada por dicha compañías. Así, en general, para este tipo de empresas

existen presiones para crear y mantener un equipo humano implicado, motivado y con capacidades con el fin de conseguir una estrategia más eficaz que los competidores.

Las empresas pertenecientes al sector de nuevas tecnologías (sec1) son las que más informan sobre la descripción de la plantilla (subíndice 1), y sobre compensación a los empleados (subíndice 4).

En estas empresas sería lógico pensar que los inversores reconocerán la importancia de los recursos humanos en su toma de decisiones²⁰⁷. Cuestiones como el conocimiento resultan fundamentales por lo que se consideran importantes los recursos humanos, lo que supone, que la empresa se preocupe por mostrar las características de su equipo humano, número de licenciados o titulados superiores, edad de la plantilla, antigüedad. Estas empresas, además de informar sobre la descripción de la plantilla son las que más información presentan acerca de la compensación de los empleados. La idea de que además de contar con personal formado también se preocupen por su motivación, puede justificar estos resultados.

Como indican Guthrie et al. (1999) las empresas que más invierten en intangibles son las que presentan más información acerca del capital intelectual, esta argumentación también podría utilizarse para la información acerca de los recursos humanos, es lógico por tanto que las empresas de nuevas tecnologías que más invierten en conocimiento y para las que el papel de los recursos humanos es fundamental desde la perspectiva de la innovación sean las que presenten más información sobre estos recursos.

Las empresas pertenecientes al sector de energía y eléctricas (sec3) son las que alcanzan una puntuación más alta en la información sobre el rendimiento de los empleados (subíndice4) y salud y seguridad en el trabajo (subíndice 6).

Estos resultados coinciden con los obtenidos por Moneva y Llena (1996) quienes concluían que alto porcentaje de las compañías incluye información sobre aspectos relacionados con la seguridad e higiene (42,55%), siendo las compañías eléctricas las que más informan sobre esta cuestión y las pertenecientes al sector textil y papel las que menos.

²⁰⁷ Las empresas de nuevas tecnologías, suelen presentar un valor de capitalización elevado en relación con su valor contable.

Las empresas pertenecientes al sector de energía y eléctricas presentan más información acerca de la salud y seguridad en el trabajo por que existe una regulación más amplia sobre estos temas en este sector. La existencia de regulación es fruto de un interés por normalizar ciertas cuestiones debido a la existencia de una demanda social. La existencia de normas sobre estos temas refleja su importancia, y por consiguiente, esto se refleja en la revelación.

Además, el hecho de que estas empresas pertenezcan a un sector regulado, donde existen unos altos costes políticos y de agencia motiva que presenten más información no sólo sobre estas cuestiones, puesto que también, como ya hemos visto, son las segundas en presentar información sobre la formación y capital humano y la contratación del personal.

Por último, las empresas constructoras (sec4) son las que presentan más información sobre la contratación del personal (subíndice 7), suponemos que el hecho de que en este sector apenas exista personal de plantilla, y todos los recursos humanos que se utilizan provengan de la subcontratación motiva que las empresas se preocupen por informar sobre estas cuestiones.

3.2.6 CONCLUSIONES

A diferencia de los resultados obtenidos por Archel (2003), quien señalaba la escasa información acerca de los recursos humanos que figuraba en el informe anual, podemos considerar que en la actualidad los informes anuales incluyen información voluntaria sobre los recursos humanos, hecho que refleja la importancia adquirida por los recursos humanos en el entorno económico actual.

Observamos, además, que la información sobre los recursos humanos figura en un apartado específico lo que nos permite confirmar la relevancia que tiene dicha información para la empresa que se preocupa por resaltarla.

Entre la información acerca de los recursos humanos utilizada en el estudio, hemos diferenciado la que se incluye en el capital intelectual como capital humano. A este

respecto, podemos observar que, con independencia del país al que pertenezca la empresa que presenta dicha información, siempre se incluyen los mismos ítems al tratar de divulgar información sobre estas cuestiones. Por tanto, se puede considerar que no existen factores contextuales del país que condicionen los datos a incluir sobre dicha información, sin embargo la revisión de varios trabajos refleja la existencia de diferencias respecto al contenido informativo de cada ítem (Guthrie, 1999; Brennan, 2001; Abeysekera y Guthrie, 2004 y Guthrie et. al; 2006).

En cuanto a la información de carácter social y ético consideramos importante resaltar que muchos de los datos incluidos en los informes son cuestiones de interés para los empleados (ASSC, 1975; Maunders, 1981 y Brio, 1995). Como consecuencia, nos sumamos a la opinión de Archel (2003) quien consideraba que el principal motivo que la empresa encuentra para presentar información acerca de los recursos humanos es el de satisfacer las demandas de los distintos agentes sociales.

El tipo de información varía en función del sector, reflejando las características que los diferencian. Así, aquellos intensivos en conocimiento, nuevas tecnologías y financiero, presentan un mayor contenido informativo sobre cuestiones relacionadas con la contribución del valor de los recursos humanos a la empresa (información sobre el capital humano), mientras, los sectores regulados tienen a ser más proclives a presentar información, en general, acerca de los recursos humanos.

3.3 ESTUDIO DE LOS DETERMINANTES DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS

3.3.1 INTRODUCCIÓN

La limitada utilidad de los informes financieros, en los que apenas se incluye información sobre intangibles, entre otras, en un entorno caracterizado como altamente competitivo y cambiante, ha provocado nuevas necesidades informativas por parte de quienes estén interesados en la empresa. Así, aunque la presentación de información acerca

del capital intelectual y, en concreto, de los recursos humanos ha aumentado en los últimos años, todavía existe una alta variación en los niveles de información que sobre estos temas presentan las empresas. Esta situación ha motivado que los interesados en este tipo de divulgación se preocupasen por analizar cuáles son los factores de la empresa determinantes de la presentación de información sobre el capital intelectual. Como ya señalamos²⁰⁸ entre las líneas de investigación asociadas a este tipo de revelación se encuentra la que engloba aquellos trabajos que han tratado de relacionar ciertas características de la empresa con la divulgación de esta información (Bozzolan et al., 2003, García-Meca et al., 2005, Guthrie et al. 2006 y Oliveira, Lima y Craig, 2006).

Así de los trabajos anteriormente citados Bozzolan et al., (2003) y Guthrie et al., (2006) utilizan la técnica análisis de contenido para cuantificar la información acerca del capital intelectual que presentan una muestra de empresas. Los resultados obtenidos por Bozzolan et al., (2003), quienes escogieron una muestra de 30 empresas, no pertenecientes al sector financiero, que cotizaban en la bolsa Italiana a 31 de Diciembre de 2001, confirman la existencia de una relación significativa entre la dimensión de la empresa y el sector al que pertenezca con la presentación de información acerca de capital intelectual. Por su parte Guthrie et al. (2006), que analizaban la información acerca del capital intelectual que presentaban 50 empresas australianas y 100 situadas en Hong-Kong, encontraron que la divulgación de este tipo de información está relacionada con el tamaño de la compañía.

Otros como Oliveira et al. (2006) y García-Meca et al. (2005) analizaron los determinantes de la presentación de información acerca de los intangibles (los primeros) y acerca del capital intelectual (los segundos) para lo que determinaron el contenido informativo a través de índices de información que se obtenían por la ponderación de distintos items en función de si éstos aparecían o no entre el contenido informativo presentado por las empresas. Los resultados de Oliveira et al. (2006), quienes utilizaban 56 empresas que cotizan en Euronext Lisbon el 31 de Diciembre de 2003, confirman la incidencia de las variables, tamaño, concentración de propiedad, el tipo de auditor y el sector en la divulgación de esta información. Por su parte, los resultados obtenidos por García Meca et al. (2005), quienes se centran en la información sobre el capital intelectual que las empresas que cotizan en el Índice General de la Bolsa de Madrid en los ejercicios

²⁰⁸ En la introducción de la parte empírica.

2001 y 2002 presentan a los analistas financieros²⁰⁹, reflejan que la divulgación de esta información está condicionada por el tamaño y el tipo de reunión²¹⁰.

En un trabajo previo (Alvarez, 2001), a través de la elaboración de un índice de información analizamos cuáles eran los condicionantes de la presentación de información acerca de los recursos humanos de 75 empresas que cotizaban en el índice general de la bolsa de Madrid. Los resultados obtenidos confirmaron la incidencia de las variables tamaño y sector en este tipo de información.

Como podemos observar en la mayoría de estos estudios se ha tratado la información sobre intangibles y sobre el capital Intelectual; la información acerca de los recursos humanos a penas se ha tratado de forma explícita sino como integrante de las anteriores salvo en Álvarez (2001). A este respecto habría que tener en cuenta que los atributos de información referentes al capital humano pueden ser más amplios que los considerados, con carácter general, en la información sobre el capital humano que se incluye en el capital intelectual. Como consecuencia consideramos de interés estudiar el impacto de determinadas características de la empresa en la información acerca de los recursos humanos, si bien a diferencia de nuestro trabajo anterior utilizando la técnica análisis de contenido y diferenciando distintos tipos de información acerca del capital humano.

Así, en esta parte del trabajo tratamos de determinar cuáles son los condicionantes de la presentación de la información acerca de los recursos humanos para las empresas que componen el Índice de General de la Bolsa de Madrid a 31 de Diciembre de 2004. Después de plantear diferentes hipótesis basándonos en la literatura sobre estos temas y en los resultados de otros trabajos empíricos previos, a través de la técnica de análisis de contenido, medimos la información que dichas compañías han presentado sobre los recursos humanos. Dicha información es clasificada atendiendo a tres categorías: información sobre el capital humano, información de carácter social y, por último, información ética. Por último, realizamos un análisis estadístico para contrastar las hipótesis planteadas.

²⁰⁹ A diferencia de los otros trabajos no utilizan los informes anuales sino que estudian la información a través de la presentación a los analistas.

²¹⁰ Los autores diferencian lo que denominan presentaciones de la compañía, aquellas en las que se explican cambios de estrategia, o en las que se tratan cuestiones como nuevas alianzas, donde se espera que se informe más sobre los recursos humanos o cuestiones vinculadas a los intangibles, de aquellas otras denominadas presentaciones de resultados que tienen lugar con periodicidad anual, semestral o trimestral después del anuncio de resultados, donde se espera encontrar menos información sobre estos temas.

En definitiva, como ya hemos señalado, con este trabajo pretendemos aportar un análisis de los determinantes de la revelación, en este caso, acerca de los recursos humanos y no sobre el capital intelectual. Además, el hecho de que dividamos la información relativa a los recursos humanos en diferentes categorías: información sobre el “capital humano”, de carácter social y ético, nos permitirá, a su vez, comprobar la existencia de algún condicionante diferente en la presentación de información sobre recursos humanos dependiendo del tipo de información que se trate²¹¹.

3.3.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

La determinación de cuáles son las variables que vamos a considerar como condicionantes de la presentación de información sobre los recursos humanos no es más que una consecuencia de los diferentes planteamientos teóricos que hemos señalado en el presente trabajo y de la revisión de diferentes trabajos empíricos que han tratado el tema que nos ocupa.

El tamaño

La idea de que las empresas de mayor tamaño tienen mayor repercusión social, así como unos costes de agencia y políticos más altos (Jensen y Meckleing, 1976) ha motivado que esta variable haya sido considerada en la mayoría de los trabajos de investigación que se han ocupado por la revelación voluntaria en general y por la social, en particular.

Así la dimensión de la empresa es considerada como un buen indicador de los costes en los que incurre al publicar la información voluntaria y de los beneficios que le reporta el presentar dicha información. El coste de recogida, elaboración y divulgación de la información es menor que en las empresas pequeñas ya que, en muchos casos, la

²¹¹ Otra aportación es la relativa al país en el que se desarrolla el trabajo ya que utilizamos empresas que cotizan en España, aunque García-Meca et al. (2005) habían desarrollado un estudio con una muestra similar, su trabajo presenta diferencias en varios aspectos con el nuestro. Así, su objetivo consistía en buscar los determinantes de la revelación acerca del capital intelectual, no sobre el capital humano, para medir la información utilizan un índice, para cuya determinación no utilizaron el análisis de contenido, y se basan en los informes destinados a los analistas y no en los informes anuales.

información será elaborada para ser utilizada internamente. En cuanto a los beneficios la divulgación de información en las grandes empresas permite, además, reducir los costes políticos a los que se enfrentan como consecuencia de su mayor visibilidad. Por otra parte, las empresas más grandes podrán beneficiarse de la presentación de información a través de un acceso más fácil al mercado de capitales o incluso de una reducción del coste de capital (Lang y Lundholm, 1993).

En efecto, la investigación previa proporciona una amplia evidencia de la existencia de una asociación positiva entre el tamaño y la divulgación de información voluntaria de la empresa (Singhvi y Desai, 1971; Buzby, 1975; Firth, 1979; Cooke, 1989; Cooke 1992; Raffournier, 1995; Depoers, 2000).

Además, los argumentos que constituyen los fundamentos de las teorías elaboradas acerca de la divulgación de cuestiones sociales por las empresas (teoría del stakeholder y teoría de la legitimidad) sugieren que las grandes empresas deberán atender a mayores demandas informativas por parte de los stakeholders al tiempo que su mayor visibilidad motiva que tengan una mayor necesidad de legitimar su conducta (Hoogmijstra, 2000; Gelb y Strawers, 2001)

La existencia de una asociación positiva entre la dimensión de la empresa y la presentación de información sobre el empleo es corroborada por los resultados de trabajos como Álvarez (2001) y Archel (2003). Así como también por Bozzolan et al (2003), García-Meca et al. (2005), Guthrie et al. (2006) y Oliveira et al. (2006) si bien en estos casos se ha confirmado el impacto de la dimensión sobre la divulgación acerca del capital intelectual.

Las consideraciones anteriores nos llevan a plantear nuestra primera hipótesis:

Hipótesis 1: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos está positivamente relacionada con el tamaño de la empresa”*

El nivel de endeudamiento

El grado de endeudamiento es considerado también como un factor determinante de la divulgación de información voluntaria. Las empresas con mayor grado de endeudamiento

están sujetas a mayores costes de agencia debido a la posibilidad de que se transfiera riqueza de los acreedores a los accionistas (Jensen y Meckling, 1976). Se asume, también que las empresas más endeudadas tienden a presentar información con el fin de atraer la confianza de los diferentes grupos interesados en la misma, especialmente, los prestamistas así como para legitimar su conducta ante la sociedad (Cormier y Gordon, 2000 y Gelb y Strawser, 2001).

Su impacto en la revelación social ha sido confirmado por Roberts (1992) quien lo utilizó como una medida aproximada de la importancia de los stakeholders.

La idea de que las empresas más endeudadas informarán más sobre el elemento humano al considerarlo condicionante del éxito empresarial y de la existencia de mayores garantías en la atención de los compromisos con los acreedores, junto con los argumentos anteriores, nos llevan a plantear nuestra segunda hipótesis:

Hipótesis 2: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos está positivamente relacionada con el grado de endeudamiento”*

Grado de concentración de capital

Los argumentos que justifican la consideración del grado de concentración de capital como condicionante la divulgación acerca de los recursos humanos se fundamentan en los costes de agencia y en la necesidad que tenga la empresa de legitimar su conducta. Los costes de agencia aumentan cuanto mayor sea la dispersión de la propiedad de capital al aumentar la probabilidad de conflictos entre los accionistas (Fama y Jensen, 1983) como consecuencia, las empresas con mayor dispersión de la propiedad de los títulos tienen una motivación mayor a la hora de presentar esta información ya que así reducen estos costes.

Además, la existencia de un mayor número de accionistas, puede provocar que las demandas informativas sean más diversas, por ejemplo, puede haber accionistas interesados en cuestiones sociales, la posible existencia de demandas informativas de tipo social por parte de los accionistas motiva que la empresa ante tal situación tenga un mayor interés por legitimar su conducta (Keim et al., 1978; Ulman, 1985 y Roberts, 1992).

La investigación empírica previa proporciona evidencia de la existencia de una asociación positiva entre la dispersión de la propiedad y la prestación de información social (Ruland, Tung y George , 1990; Mckinno y Dalimunthe, 1993; Malone, Tries y Jones, 1993) o en la presentación de información sobre el capital intelectual (Oliveira et al., 2006).

Basándonos en la evidencia previa planteamos la hipótesis:

Hipótesis 3: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos está negativamente relacionada con el grado de concentración de propiedad de capital”*

Tipo de industria

Una cuestión generalmente aceptada es que las compañías que pertenecen a determinados sectores son más propensas a revelar información. En particular la información sobre capital intelectual es considerada altamente dependiente del sector al que pertenece la compañía FASB (2001b).

Una posible forma de utilizar la variable industria en los trabajos que analizan la revelación acerca del capital intelectual es la diferenciación de empresas de “nueva economía” o “vieja economía”. Así se ha incorporado esta variable a los análisis realizados por Bozzolan et al. (2003) y Abolmohammadi (2005). Los resultados obtenidos en ambos trabajos confirman la incidencia de la variable tipo de industria en la revelación acerca del capital intelectual.

La idea es que aquellas compañías de “nueva economía” tienden a desarrollar una actividad más dependiente del conocimiento por lo que invertirán recursos en la adquisición y desarrollo de su capital intelectual. Así, podemos pensar que aquellas empresas que se califican de alto crecimiento serán las que se caractericen por un elevado desarrollo tecnológico, lo que supone que el conocimiento adquiera su máxima importancia, y con él los empleados. Para estas empresas cuestiones como la innovación y la reputación estrechamente relacionadas con los empleados condicionan su desarrollo y futuro.

La experiencia previa y los argumentos teóricos nos llevan a plantear nuestra siguiente hipótesis:

Hipótesis 4: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos está positivamente relacionada con la pertenencia de la empresa a una industria de alto crecimiento”*

La rentabilidad

Las empresas que logren una alta rentabilidad aumentarán el nivel de revelación, en general, para reducir los costes de agencia, evitar que se envíen reviertan malas señales al mercado, y justificar las ganancias obtenidas para evitar costes políticos (Giner, 1997, pág. 54)

Varios trabajos han confirmado el impacto de esta variable en sentido positivo en la presentación de información general: Singhvi y Desai (1971), Patell (1976), Penmman (1980), Lev y Penman (1990).

Por otro lado, desde la perspectiva de la revelación social esta variable ha sido analizada atendiendo a la idea de que las empresas que tengan una buena actuación económica podrán dedicar más recursos a fines sociales y presentar más información sobre estos aspectos. Ullman (1985) y Roberts (1992) utilizaron este argumento y confirmaron su impacto en la revelación.

Además, Pava y Krausz (1996) constataron empíricamente que las empresas que llevan a cabo más actuaciones sociales son las que logran más rentabilidad y, en consecuencia, las empresa más rentables son las que presentan más información de tipo social entre la que se considera la relacionada con los recursos humanos.

Por su parte, García-Meca et al. (2005) encontraron una relación significativa positiva entre la rentabilidad económica y la presentación de información acerca de intangibles.

Basándonos en la experiencia previa, junto con la idea de que las empresas más rentables serán las que gozaran de un buen equipo humano y le prestarán atención a cuestiones sociales nos llevan a plantear nuestra hipótesis.

Hipótesis 5: *“la presentación de información sobre recursos humanos está positivamente relacionada con la rentabilidad de la empresa”*

La inversión en intangibles

La inversión en intangibles podría considerarse como una variable condicionante de la presentación de información sobre intangibles, atendiendo a la teoría de las señales, de costes políticos, y de la agencia (Watts y Zimmerman, 1978). Además, una alta inversión en intangibles provoca un aumento de la asimetría informativa entre los directivos y aquellos que aportan fondos a la empresa, tanto los accionistas como los que aportan financiación externa lo que podría dar lugar a comportamientos oportunistas en el mercado (Leadbeater, 2000; Holland, 2002).

El hecho de que las empresas intensivas en intangibles, que actúan en mercados altamente competitivos sean las que tengan mayor asimetría informativa, supone que la presentación de información provoque efectos beneficiosos (Core, 2001). Las empresas que más invierten en intangibles tratarán de que en el mercado se conozca esa inversión, dado que en los informes financieros no se incluye toda la información referente a los mismos, a través de la información los usuarios podrán conocer el conjunto de capacidades y competencias que posee la empresa y, por tanto, facilitar que puedan hacer valoraciones más adecuadas sobre el futuro de la empresa y del equipo humano (Frederiksen , 2002 y Drake, 2002).

En este contexto los directivos aumentan los niveles de revelación para reducir la asimetría de la información (Lev 1992) y el coste de capital (Botosan, 1997 y Leutz y Verrechia, 2000).

Por otro lado la presentación de información, cuando la empresa haya realizado grandes inversiones en intangibles, ayudará a reducir costes políticos (Watts y Zimmerman 1978, 1979, 1990) y costes de agencia (Jensen y Meckling, 1976 y Fama, 1990).

Así, basándonos en los argumentos teóricos tratados en capítulos previos las empresas que más invierten en intangibles estarán interesadas en presentar información sobre los mismos, ya en la medida en que dichos elementos constituyen la base para el futuro empresarial, la información sobre las inversiones en los mismos supondrá beneficios para la compañía que se traducirán en un aumento de su valor en el mercado y una mejora en su reputación. Por tanto planteamos nuestra hipótesis:

Hipótesis 6: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos está positivamente relacionada con la inversión en intangibles”*

3.3.3 DATOS Y METODOLOGÍA

3.3.3.1 La muestra

La población objeto de estudio es el conjunto de empresas cotizadas en la bolsa de Madrid que integran el IGBM en el ejercicio 2004. Los datos relativos a la información publicada se han obtenido manualmente de los informes anuales de las empresas incluidas en la muestra. Los datos financieros y el número de empleados proceden de la base de datos SABI. Cuando el dato requerido no estaba disponible en esta base de datos, se ha obtenido directamente del informe anual de la empresa. Por último, los datos relativos a la estructura de propiedad de la empresa se recogieron de los registros de la Comisión Nacional de Mercado de Valores.

Aunque nuestra intención era analizar el número total de empresas que pertenecían al IGBM en el año 2004, los problemas que nos encontramos para obtener la información necesaria²¹² redujeron de 109 a 105 el número de empresas incorporadas a la muestra.

3.3.3.2 Definición de variables

a) Variable dependiente

La variable dependiente de nuestra investigación es la información que presentan las compañías en el informe anual sobre los recursos humanos. En un primer momento nos preocupamos por observar si las empresas de la muestra informaban sobre los diferentes aspectos del equipo humano que tratamos en capítulos previos. Sin embargo, esto no nos

²¹² Ni figuraban en el índice de la bolsa de Madrid, ni tenían página WEB y no disponíamos, por tanto, de la información necesaria para poder incluirlas en nuestro análisis.

parecía suficiente ya que consideramos de interés no sólo determinar si informaban o no sino cuantificar de alguna manera la información que presentaban. La técnica utilizada para cuantificar la información ha sido el “análisis de contenido” (descrito en el epígrafe 3.2.2. del presente trabajo),

Esta técnica ha sido aplicada en varios estudios similares al que nos ocupa, así varios trabajos que han tratado de estudiar los determinantes que motivan que la empresa revele este tipo de información han optado por el “análisis de contenido” para medir la información presentada por las compañías. Guthrie y Petty, 2000 en Australia; Brennan, 2001 en Irlanda; Bontis , 2003 en Canadá; Bozzolan et al., 2003 en Italia; Olsson, 2001 y 2004 en Suecia; Guthrie et al., 2006 en Australia y Hongkong y Oliveira et al., 2006 en Portugal.

A través del análisis de contenido elaboramos un índice de información (INDIT)²¹³ que incluía tres índices de información relacionada con los recursos humanos Información sobre el capital humano (INDICA), Información de tipo social relacionada con los recursos humanos (INDISO) e Información de tipo ética acerca del personal (INDIET)²¹⁴.

El rango fraccionado se obtiene ordenando las empresas que componen la muestra atendiendo al valor que toma el índice de información. Luego se divide la posición que ocupa la empresa por el número total de empresas en la muestra. La variable resultante nos da una indicación del nivel de información que ha presentado una empresa con respecto al resto de las incluidas en la muestra. El valor uno corresponde a la empresa que presenta el nivel más elevado de información y el valor más próximo a cero a la empresa que presenta menos información.

²¹³ Compuesto por los siguientes atributos de información 1.- descripción de la plantilla, 2.- información sobre formación y capital humano, 3.- rendimiento de los empleados, 4.- compensación a los empleados, 5.- interacción de los empleados, 6.- salud y seguridad, 7.-contratación 8.- derechos y satisfacción de los empleados

²¹⁴ El índice sobre capital humano (INDICA) incluye información sobre los atributos 1, 2 y 3 del índice total. El índice de tipo social (INDISO) contiene información sobre los atributos 4, 5, 6 y 7 del índice total y por último el índice de tipo ético (INDIET) coincide con el atributo 7.

b) Variables independientes

- Tamaño (EMPLEADOS)

Como medida del tamaño de la empresa utilizamos el número de empleados. Nuestra intención, en un primer momento, era utilizar otra medida del tamaño, importe de activos totales o el importe del volumen de negocio, e incluir el nº de empleados como otra variable que reflejase el peso, la intensidad de los recursos humanos en la empresa, de manera que dicha intensidad de los empleados pudiese considerarse otro condicionante de la revelación. Sin embargo, encontramos el problema de que las tres variables están altamente correlacionadas con lo que de incluirlas surgirían las limitaciones derivadas de la existencia de multicolinealidad. En consecuencia, con la finalidad de evitar ese problema, optamos por utilizar como variable representativa de la dimensión de la empresa y a su vez de la intensidad de los recursos humanos, el número de empleados.

- Endeudamiento (ENDEUD)

El grado de endeudamiento lo medimos por el cociente de la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios.

- Estructura de la propiedad (PROPIEDAD)

Para medir el grado de concentración de la estructura de la propiedad de la empresa utilizamos el índice Herfindhal (Santerre y Neun,1986) el cual ya se ha utilizado de manera similar en Babío y Muíño (2005) el índice se calcula de la siguiente manera:

$$PROPIEDAD = \sum_{i=1}^n (P_i / 0,51)^2$$

Donde P_i es el porcentaje de títulos de la empresa que mantienen los principales accionistas mayoritarios de la compañía. El índice toma el valor uno cuando un sólo accionista posee la mayoría de las acciones de la empresa y se aproxima a cero cuando hay un gran número de accionistas y cada uno de ellos posee una pequeña proporción de títulos. Por tanto el índice alcanza valores elevados cuando la propiedad está muy concentrada y toma valores bajos cuando el capital está disperso.

- Tipo de industria (TIPOIND)

En este estudio los segmentos de determinados índices de la bolsa han sido utilizados para agrupar las empresas. Así las empresas incluidas en los índices de Dow Jones²¹⁵ sobre los treinta titanes de España (30 empresas top que pertenecen al índice de Dow Jones Global de este país atendiendo a su tamaño, capital flotante, y liquidez, promedio de volumen de transacciones diarias durante 12 meses) y en el Dow Jones Stoxx Europeo de alto crecimiento²¹⁶ fueron consideradas de alto crecimiento mientras, las que quedaban fuera de los citados índices no se incluyeron en dicha categoría. La variable utilizada (TIPOIND) es una variable dicotómica (1 para las empresas de alto crecimiento y 0 para el resto).

La variable tipo de industria ha sido utilizada de una manera similar en el trabajo de Oliveira et al. (2005) en el que se consideraba una variable dicotómica y se diferenciaban las empresas intensivas en tecnología y las que no integraban esta categoría. En esta línea Bozzolan et al. (2003) incluían la industria en su análisis como variable dicotómica agrupando las empresas de su estudio en función de si pertenecían o no al índice de nuevo mercado de la bolsa italiana.

- Rentabilidad (ROA)

La rentabilidad ha sido medida como resultado neto/activos totales.

- Inversión en intangibles (VM)

La idea de que el gap existente entre el valor de mercados y valor contable de las empresas se debe a los intangibles, y por tanto, que las empresas con mayores inversiones en intangibles alcanzan un ratio valor de mercado/valor contable más alto se ha manifestado frecuentemente en los últimos años (Huselid, 1998; Hand, 1998; Johanson, 1996; Backhuijs, Hoterman, Oldman y Overgoor y Zijlstra, 1999; Cañibano, Garcia-Ayuso y Sanchez, 1999).

²¹⁵ Los índices Dow Jones constituyen un servicio ofrecido por la Dow Jones Company con licencia para ser utilizados como benchmarks y como base de productos de inversión.

²¹⁶ Dow Jones Stoxx TMI índices se diseñan para capacitar al inversor a controlar de forma segura la actuación de las empresas europeas de características similares en términos de crecimiento y valor. Los criterios para seleccionar las empresas se determinan, a partir, del análisis de seis factores: pronóstico del ratio precio/ganancias; pronóstico de crecimiento de las ganancias, actual ratio precio/ganancias, actual crecimiento de las ganancias, valor de mercado/valor contable y rendimiento por dividendo. A través de un análisis multivariante se elaboran seis clusters: alto y bajo crecimiento, alto y bajo valor y, valor neutro.

En la actualidad, los argumentos teóricos desarrollados sobre la importancia de los intangibles, y dentro de ellos del equipo humano, como los elementos clave en la compañía, ha motivado la creencia que las grandes inversiones en dichos recursos son reconocidos por el mercado como elementos generadores de valor lo que redundará en una mejor cotización de la empresa. Chen, Cheng y Hwang, (2005), han confirmado empíricamente el impacto del valor añadido por el capital intelectual en el valor de capitalización de la empresa.

Debreceny y Rahman (2005) han utilizado el ratio valor de mercado sobre promedio de recursos propios como medida del crecimiento de la empresa. Al igual que los autores anteriores, para medir la inversión en intangibles utilizamos el ratio capitalización / fondos propios.

3.3.4 ANÁLISIS Y RESULTADOS

La tabla 9 presenta los estadísticos descriptivos correspondientes a las variables incluidas en nuestro estudio.

Tabla 9. Estadísticos descriptivos

Variable	Percentiles						
	Media	Desv.	Mín.	Máx.	25%	50%	75%
INDIT	61,33	93,42	0	505	3,5	20	78,5
INDICA	32,86	45,40	0	287	2	15	45,5
INDISO	19,47	41,61	0	305	0	3	22,5
INDIET	9	18,02	0	95	0	1	11
EMPLEADOS	12747,41	28332,30	0	173554	1010	2588	9648
ENDEUD	0,8986	1,28974	0	7,94	0,0546	0,4686	1,2415
PROPIEDAD	0,4751	0,38308	0,01	1	0,11	0,35	0,99
ROA	0,325	2,71406	-17,77	15,10	0,0175	0,0379	0,0884
RATIOVM	3,0956	4,08023	0	31,33	1,5195	1,9540	2,9317
TIPO IND.	0,33	0,474	0	1	0	0	1

La muestra está compuesta por 105 observaciones. INDIT es el índice global de información sobre recursos humanos, INDICA es el índice de información sobre capital humano, INDISO es el índice de información sobre recursos humanos de carácter social, INDIET es el índice de información sobre recursos humanos de carácter ético, EMPLEADOS es el número total de empleados de la empresa, ENDEUD es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios, PROPIEDAD es el índice Herfindahl utilizado para medir el grado de concentración de la propiedad de la empresa, ROA es el retorno sobre activos y TIPOIND. indica su pertenencia o no al índice de alto crecimiento.

Como se puede observar en la tabla 9 el valor medio que adquiere el índice total de información acerca de los recursos humanos es de 61,33, lo que implica que en el informe anual de las empresas hay una media de 61,33 frases que hacen referencia a las categorías de información sobre recursos humanos que hemos utilizado en el estudio. Podemos también observar la gran variación existente entre el valor máximo y el mínimo. Así mientras hay empresas que no informan sobre los recursos humanos el valor máximo alcanzado por alguna es de 505 frases sobre este tipo de información.

En cuanto a las categorías de información, el índice para el que se consigue una media más alta es el índice sobre capital humano (INDICA) (32,86) lo que no resulta extraño dado que en esta categoría de información se incluía la información sobre la descripción de la plantilla, información que incluye alguna cuestión de revelación obligatoria.

La siguiente categoría de la que más se informa es la que incluye aspectos sociales (INDISO) y por último de lo que menos se informa es de la información denominada ética (INDIET).

El índice de capital humano (INDICA) presenta, como podemos observar, una alta variabilidad ya que hay alguna empresa que no dedica ni una frase del informe a estos aspectos mientras que alguna otra incluye hasta 287 frases sobre estas cuestiones. Una alta variación entre los valores extremos también la presenta la información de tipo social (INDISO) oscilando entre 0 y 305. La menor variabilidad del índice ético (INDIET) aunque también elevada, podría ser debido al hecho de que en el mismo se incluyen menos categorías de información.

Los estadísticos descriptivos muestran, también, una elevada variabilidad en el tamaño de la empresa medido por el número de empleados²¹⁷. También observamos diferencias importantes en el nivel de endeudamiento (ENDEUD); así, aunque la media de la relación entre la Deuda a largo plazo y Fondos propios es ligeramente inferior a la unidad, encontramos

²¹⁷ Así encontramos que mientras alguna empresa no tiene empleados, la empresa es una sociedad de capital riesgo que ha encomendado las funciones de dirección, gestión y administración a una sociedad gestora de entidades de capital riesgo, otras reflejan un número elevado de personal laboral.

empresas en la que esta relación es superior a siete²¹⁸, mientras que otras no tienen deudas a largo plazo con coste. Apreciamos también grandes variaciones en el grado de concentración de propiedad entre las empresas incluidas en nuestra muestra. Aunque el valor medio del índice herfindhal (PROPIEDAD) utilizado para medir el grado de concentración de la propiedad es de 0,48 el índice toma el valor 1 para un 25% de la muestra, lo que quiere decir que para una proporción importante de empresas, un único accionista posee más del 50% del capital. Sin embargo encontramos también una proporción considerable de empresas en las que la propiedad de las acciones está muy dispersa y el índice toma valores próximos a cero. Se observan también marcadas diferencias tanto en la rentabilidad como en el ratio valor de mercado/valor contable.

Una vez realizado el análisis univariante nos planteamos la determinación de la existencia de correlaciones entre las distintas variables dependientes e independientes que intervienen en el modelo. Para lo que calculamos las correlaciones bivariadas entre las variables (tabla 10).

²¹⁸ Es el caso particular de una empresa a la que habían concedido un préstamo sindicado así como una línea de crédito para adquirir a través de una filial un grupo de empresas.

Tabla 10. Correlaciones de pearson

	R.INDIT	R.INDICA	R.INDISO	R.INDIET	LEMPLEADOS	ENDEUD	LPROPIEDAD	ROA	RATIO VM	TIPOIND
R.INDIT	1	0,964*** 0,000	0,874*** 0,000	0,814*** 0,000	0,516*** 0,000	0,089 0,370	-0,135 0,171	-0,021 0,836	-0,151 0,127	0,277*** 0,005
R.INDICA		1	0,769*** 0,000	0,704*** 0,000	0,477*** 0,000	0,064 0,516	-0,141 0,152	-0,052 0,602	-0,163 0,099	0,201** 0,041
R.INDISO			1	0,781*** 0,000	0,522*** 0,000	0,087*** 0,056	-0,067 0,498	0,002 0,982	-0,092 0,350	0,344*** 0,001
R.INDIET				1	0,480*** 0,000	0,141 0,152	0,119*** 0,226	0,005 0,963	-0,091 0,356	0,321*** 0,001
LEMPLEADOS					1	0,029 0,772	-0,119 0,226	0,144 0,142	0,091 0,356	0,376*** 0,000
ENDEUD.						1	0,032 0,747	0,253*** 0,009	0,296*** 0,002	0,267*** 0,006
LPROPIEDAD							1	-0,071 0,469	0,192* 0,049	-0,078 0,432
ROA								1	0,070 0,478	0,146 0,136
RATIOVM									1	0,178 0,070
TIPOIND										1

La muestra está compuesta por 105 observaciones. RINDIT es el rango fraccionado del índice global de información sobre recursos humanos, RINDICA es el rango fraccionado de índice sobre el capital humano, RINDISO es el rango fraccionado de índice sobre la información acerca de los recursos humanos de tipo social, RINDIET es rango fraccionado de la información acerca de los recursos humanos de carácter ético, LEMPLEADOS es el logaritmo neperiano del número total de empleados de la empresa, ENDEUD es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios, LPROPIEDAD es el logaritmo neperiano del índice Herfindahl utilizado para medir el grado de concentración de la propiedad de la empresa, ROA es el retorno sobre activos RATIO VM, es el ratio valor de mercado valor contable, TIPOIND. Pertenencia o no al índice de alto crecimiento.

***correlación significativa al nivel de 0,01

**correlación significativa al nivel de 0,05

*correlación significativa al nivel de 0,10

Encontramos una correlación altamente significativa entre los tres subíndices de revelación analizados²¹⁹ ($p < 0,000$), cuando aumenta el índice de capital humano, también aumentan el índice de información social sobre los empleados y el índice ético. Aunque estos subíndices recogen distintas categorías de información acerca de los recursos humanos este resultado es lógico, ya que cuando una empresa se preocupa por informar sobre su elemento humano creemos que le interesará presentar información sobre diferentes aspectos relacionados con el mismo.

²¹⁹ En realidad sobre los cuatro índices de revelación, no hacemos referencia al índice total por que está compuesto por la integración de los otros tres.

Apreciamos también una correlación significativa alta entre el número de empleados (LEMPLEADOS) y los distintos índices de revelación (INDIT, INDICA, INDISO e INDIET), lo que implica que al aumentar el tamaño de la empresa, medido como número de empleados aumenta la presentación de información acerca de recursos humanos.

Además, encontramos una correlación positiva y significativa entre el ratio de endeudamiento y los distintos índices de revelación acerca del capital humano (INDIT, INDICA, INDISO e INDIET), de manera que al aumentar el nivel de endeudamiento de la empresa aumenta la divulgación de este tipo de información.

Para examinar la relación existente entre las diferentes características de la empresa consideradas en este estudio y la presentación de información acerca de los recursos humanos, estimamos el siguiente modelo de regresión:

$$\text{Var. Dep}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{LEMPLEADOS}_i + \beta_2 \text{ENDEUD}_i + \beta_3 \text{LPROPIEDAD}_i + \beta_4 \text{ROA}_i + \beta_5 \text{VM}_i + \beta_6 \text{TIPOIND}_i + \epsilon_i$$

Ecuación (1)

Donde Var. Dep_i es rango fraccionado del índice de información considerado (RINDIT, RINDICA, RINDISO Y RINDIET, respectivamente), LEMPLEADOS_i es el logaritmo neperiano del número de empleados, ENDEUD_i es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios, LPROPIEDAD_i es logaritmo neperiano del índice Herfindahl utilizado para medir el grado de concentración de la propiedad, ROA_i es el retorno sobre activos, VM es el cociente entre el valor contable de los Fondos propios y su valor en el mercado y TIPOIND refleja la pertenencia o no al índice de alto crecimiento.

Los resultados de la estimación de la Ecuación (1) por mínimos cuadrados ordinarios se presentan en la Tabla 11: en la columna A, la variable dependiente es el rango del índice global de información sobre recursos humanos (RINDIT) y en las columnas B, C y D los subíndices RINDICA, RINDISO y RINDIET, respectivamente.

Tabla 11. Regresión del índice de información sobre las características de la empresa

	A	B	C	D
Var. Depend.	INDIT	INDICA	INDISO	INDIET
Var. Independ.				
LEMPLEADOS	0,513*** (5,717)	0,498*** (5,382)	0,501*** (5,722)	0,443*** (4,918)
ENDEUD	0,160* (1,761)	0,156* (1,669)	0,232** (2,623)	0,190** (2,080)
LPROPIEDAD	-0,035 (-0,414)	-0,050 (-0,575)	0,032 (0,394)	-0,096 (-1,132)
ROA	0,135 (1,575)	-0,150* (-1,758)	-0,133 (-1,595)	-0,121 (-1,402)
RATIOVM	-0,244*** (-2,766)	-0,238** (-2,618)	-0,231*** (-2,688)	-0,235*** (-2,653)
TIPO IND.	0,099 (1,072)	0,036 (0,378)	0,156*** (1,737)	0,155* (1,676)
F	8,702	7,215	0,614	8,389
R^2 ajustado	0,310	0,266	0,399	0,299

La muestra está compuesta por 105 observaciones. RINDIT es el rango fraccionado del índice global de información sobre recursos humanos, RINDICA es el rango fraccionado de la información denominada sobre capital humano, RINDISO es el rango fraccionado de la información acerca de los recursos humanos de tipo social, RINDIET es rango fraccionado de información acerca de los recursos humanos de carácter ético, LEMPLEADOS es el logaritmo neperiano del número total de empleados de la empresa, ENDEUD es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios, LPROPIEDAD es el logaritmo neperiano del índice Herfindahl utilizado para medir el grado de concentración de la propiedad de la empresa, ROA es el retorno sobre activos, RATIO VM, es el ratio valor de mercado valor en libros. TIPOIND refleja la pertenencia o no al índice de alto crecimiento.

Coefficiente para cada variable con el estadístico t entre paréntesis.

*significativa al 10%

**significativa al 5%

***significativa al 1%

El examen de la columna A de la Tabla 11 nos permite ver la existencia de una asociación positiva y significativa entre el índice global de información sobre recursos humanos y el tamaño de la empresa medido por el número de empleados. La tabla 11 muestra también una asociación positiva y significativa entre los tres subíndices de información considerados y el número de empleados. Estos resultados confirman nuestra hipótesis 1 y sugieren que las empresas de mayor dimensión tienen una mayor preocupación por informar sobre cuestiones relacionadas con los empleados.

Los resultados son coherentes con los obtenidos en otras investigaciones previas como Álvarez (2001) y Archel (2003), sin embargo, no se había confirmado por García

Monterrey (1993). En cuanto a los trabajos que se centraban en la información sobre el capital intelectual también se confirmó la incidencia del tamaño en Bozzolan et al. (2003); García Meca et al. (2005) y Oliveira et al. (2006).

Apreciamos también la existencia de una relación positiva y significativa entre el índice de información global (INDIT) y el grado de endeudamiento (ENDEUD) de la empresa. En la tabla también podemos observar la existencia de una asociación positiva y significativa entre el ratio de endeudamiento y los índices de capital humano, social y ético. Por tanto, se confirma la hipótesis 2 para dichos índices.

Las empresas más endeudadas serán las que presentan más información en general, acerca del capital humano. En lo que respecta a la información sobre el capital humano, estos resultados son acordes con la idea de que la empresa tratará de reflejar la contribución de los empleados a la creación de valor empresarial cuando los acreedores puedan ser considerados stakeholders importantes.

Con respecto a la rentabilidad los resultados muestran que la presentación de información sobre los recursos humanos no depende de la rentabilidad obtenida por la empresa. Únicamente observamos una asociación significativa y negativa, aunque el nivel de significación es bajo, entre la presentación de información sobre el capital humano y la rentabilidad de la empresa. Los resultados no apoyan, por tanto, nuestra hipótesis 5: hemos de tener en cuenta que resultados similares habían sido obtenidos por García y Monterrey (1993) y Archel (2003), así como por Belkaoui y Karpic(1988) respecto a la revelación social en general.

Podría argumentarse que al ser la rentabilidad una variable que mide la actuación de la empresa, cuando dicha variable refleja una mala actuación la empresa revela más información sobre el capital humano, que incluye cuestiones que reflejan la competencia del personal²²⁰ y, por tanto, constituyen aspectos susceptibles de interés para los inversores como garantía de que la rentabilidad puede mejorar. Además, otra posible limitación se basa en la idea de que las empresas que más han invertido en formación o tienen que soportar altos costes salariales por la composición de la plantilla presentarán un resultado

²²⁰ Como hemos observado en el análisis descriptivo información sobre la descripción de la plantilla y la formación.

menor y por tanto, informarán sobre estas cuestiones al igual que en el caso anterior, atendiendo a la idea de que los inversores reconocerán que, a la larga, estos desembolsos no son un gasto si no una inversión. Por otro lado, el hecho de que no se confirme esta asociación para los índices social y ético refleja como ciertas cuestiones relacionadas con los empleados como las sociales y éticas puede no interesar revelarlas cuando la rentabilidad no es muy elevada ya que los inversores penalizarían la actuación de la empresa al poder considerar que está desviando los recursos a cuestiones que a corto plazo no producirán un impacto positivo en la rentabilidad.

Los resultados de la regresión también reflejan una asociación significativa pero en este caso negativa entre los distintos índices de información y el ratio valor de mercado (VM). Como consecuencia se confirma la existencia de una relación entre ambas variable en sentido contrario al esperado en la hipótesis 6, las empresas con un ratio más bajo son las que más informan.

Nuestra interpretación de los resultados con respecto al ratio valor de mercado es similar a la que acabamos de hacer respecto a la rentabilidad podríamos considerar que las empresas para las que el mercado no reconoce su inversión en intangibles, como lo refleja el hecho de que tengan un ratio valor de mercado valor en libros más bajo serán las que presenten más información sobre los intangibles y dentro de ellos del elemento humano.

Si, como varios autores han corroborado, las empresas que más invierten son penalizadas por el mercado (Barth, Kasznik y McNichols ,1998; Sougiannis, 1999) entonces estaríamos confirmando nuestra hipótesis en el sentido inicialmente planteado, las que más invierten tienen un ratio más bajo y son las que más informan. En este último caso el problema estaría en considerar el ratio valor de mercado-valor contable como medidor de la inversión en intangibles.

Con respecto al sector los resultados no son concluyentes. Apreciamos la existencia de una asociación positiva y significativa entre la pertenencia de la empresa a un índice de alto crecimiento y la presentación de información sobre aspectos sociales y éticos. Sin embargo, esta asociación es positiva pero no significativa para la información relativa al capital humano y para el índice global de información. Los resultados sugieren que la

presentación de información relativa al capital humano no se ve afectada por la pertenencia a un sector de alto crecimiento.

Los resultados confirman que las empresas que presentan más información acerca de los recursos humanos de tipo social y ético son las que se incluyen dentro del sector de alto crecimiento y corroboran los argumentos tratados en capítulos previos sobre como la preocupación por cuestiones sociales repercute en el desarrollo de la empresa. Las empresas con un crecimiento más alto, serán las que prestan atención a sus empleados e invierten en cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y se preocupan por cuestiones vinculadas a los derechos y satisfacción de dicho colectivo. El mercado por tanto reconoce que la empresa se preocupe por cuestiones sociales, a su vez, estas constituyen un condicionante del desarrollo futuro de la empresa.

Otra lectura de estos resultados podría ser que las empresas con más alto crecimiento justifican que en su intento de ser competitivas no dejan a un lado las cuestiones de tipo social y que no sacrifican el bienestar de los empleados por que la empresa logre una buena posición en el mercado.

Los resultados obtenidos en nuestro trabajo coinciden con los obtenidos por Garcia y Monterrey (1999); Alvarez (2001) y Archel (2003) en los que se estudió la incidencia del sector en la información sobre los empleados de tipo social.

Resultados a su vez coincidentes con otros que estudiaron la incidencia de la variable tipo de industria en la presentación de información acerca del capital intelectual Bozzolan et al. (2003) y Abdolmohammadi (2005)²²¹.

Por último, los resultados sugieren que la presentación de información acerca de los recursos humanos no depende de la estructura de propiedad de la empresa.

El valor del R^2 ajustado nos indica que nuestro modelo explica una proporción considerable (el 30%, en el caso del índice global de información sobre recursos humanos)

²²¹ Si bien resultaba significativo cuando se trataba en general de la información sobre el capital intelectual y no significativo cuando se trataba de información sobre el personal.

de la variabilidad en la presentación de la información. Estos valores están en la línea de los obtenidos por García-Meca et al. (2005) (el R^2 ajustado alcanzaba un valor del 25,4%).

3.3.5 CONCLUSIONES

Atendiendo a los resultados obtenidos con las regresiones podemos considerar que las empresas con mayor número de empleados (de mayor tamaño), mayor preocupación por los stakeholders (medido a través del ratio de endeudamiento), menor ratio valor de mercado/valor contable y rentabilidad, así como las empresas pertenecientes al índice de alto crecimiento son las que presentan más información acerca de recursos humanos.

Los resultados indican una relación significativa del tamaño con la revelación acerca de los recursos humanos. En general, los beneficios que la revelación reporta a las empresas de mayor tamaño son mayores en términos de mejora de la reputación, así como en términos de reducción de costes de agencia y políticos. Además las empresas de mayor tamaño contarán con un mayor número de grupo de usuarios interesados en la información sobre la empresa al tiempo que tendrán un mayor interés por legitimar su conducta. En cuanto a los costes asociados a la presentación de información acerca de los recursos humanos, son menores que en las empresas de menor tamaño. Las empresas grandes soportan menos costes de preparación, elaboración y divulgación de la información, debido a que muchas veces la información ya se ha elaborado para su uso interno.

Hoy en día es frecuente que las empresas elaboren modelos informativos internos para la gestión del capital intelectual, en concreto el capital humano. También es frecuente que las empresas que tienen interés por desarrollar un comportamiento sostenible incluyan en su estrategia actuaciones relacionadas con el comportamiento ético en relación con los empleados. Por tanto, la empresa que utilice modelos informativos internos para la gestión de cuestiones sociales y éticas también será más proclive, al suponerle un menor coste, a presentar esta información.

No debemos olvidar, además, que sólo el hecho de presentar esa información ya supondrá un comportamiento responsable socialmente. La presión de los stakeholders, entre

los que figuran los empleados al incitar a la empresa al cumplimiento de su responsabilidad social, motivará que ésta presente información sobre los recursos humanos, como una actividad propia de responsabilidad social.

Los resultados de nuestro trabajo indican que las empresas más endeudadas son las más proclives a presentar información acerca de los recursos humanos.

La variable ratio de endeudamiento ha sido utilizada como medida del poder del stakeholder en otros trabajos que estudiaban los condicionantes de la revelación social (Roberts, 1992). Los resultados obtenidos en el presente trabajo confirman como la importancia del stakeholder medida como ratio de endeudamiento motivan que la empresa revele cuestiones sociales y éticas sobre los empleados. La existencia de un grupo de stakeholders importante como el grupo de acreedores aumenta el interés por parte de la compañía de mostrar la transparencia en sus actuaciones. Como, además, la mejora de la reputación se vincula con una mayor rentabilidad de la empresa, los acreedores demandarán información sobre cuestiones sociales.

Los resultados de nuestro estudio indican que las empresas con un ratio valor de mercado valor contable más bajo son las más proclives a la presentación de información acerca de los recursos humanos, en general. Los resultados sugieren que las empresas para las que el mercado no reconoce su inversión en intangibles o el cumplimiento de responsabilidad social con los empleados serán las que tengan una mayor tendencia a la presentación de esta información.

Las empresas menos rentables presentan una actitud más favorable a la divulgación de información acerca del capital humano. La incidencia de la variable rentabilidad sólo se confirmó para la categoría de información acerca del capital humano y en sentido contrario al inicialmente planteado. La idea de que las inversiones en intangibles, en el caso concreto de recursos humanos, suponen una reducción de los resultados puede justificar estos resultados. Las empresas que más han invertido en formación o en la selección del capital humano reflejarán unos resultados menores en el ejercicio, puede ser entonces que estas empresas traten de justificar sus resultados reflejando las inversiones que han realizado en dichos aspectos relacionados con los recursos humanos. Éstas se incluyen en la información acerca del capital humano.

Además, la presentación de información acerca de los recursos humanos de tipo social y ética puede tener un impacto negativo en los inversores en el caso de que la rentabilidad de la empresa no sea alta, al considerar este colectivo que la empresa está desviando recursos a cuestiones que a corto plazo no aumentan la rentabilidad.

Por último, los resultados reflejan que las empresas más competitivas son al tiempo, las que presentan más atención a la presentación de información acerca de los recursos humanos de tipo social y ético. A este respecto se confirma la idea de que la presentación de información social constituye una ventaja competitiva para la empresa.

3.4 ESTUDIO DEL EFECTO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA IMAGEN Y EN EL VALOR DE MERCADO DE LA EMPRESA

3.4.1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la preocupación creciente acerca de la presentación de información sobre los recursos humanos, y el estado de desarrollo en que se encuentra esta información ha motivado el interés por estos temas y, como consecuencia, se han realizado diferentes estudios con el fin de considerar no sólo los determinantes asociados a la presentación de esta información sino también los beneficios asociados a la misma.

En este sentido, la inclusión de información de carácter voluntario en los informes anuales publicados por las empresas se explica, en general, por los importantes beneficios que la entidad puede obtener como consecuencia de dicha publicación, tales como una mejora de la imagen de la empresa, mayor facilidad para acceder al mercado de capitales o incluso una reducción en el coste de capital. En general se considera que si se comunica más información se reduce la dispersión de los precios de los títulos (diferencia entre su valor intrínseco y su valor de mercado) lo que a su vez favorece la asignación de recursos de forma eficiente en la economía, al reducir el coste de capital.

En aquellos trabajos en los que se analiza la percepción de los directivos de las empresas acerca de los beneficios que ésta puede obtener presentar información voluntaria

se observa que la mejora de la imagen o el aumento del precio de las acciones son percibidas como beneficios importantes por parte de los directivos (Gray, Radebaugh y Roberts, 1990; Gray y Roberts, 1995; Babío, Muíño y Vidal, 2003²²²).

Existe además evidencia empírica que corrobora la existencia de tales beneficios. Así, por ejemplo, Welker (1995) y Leuz y Verrechia (2000) observaron la existencia de una relación negativa entre la presentación de información y los diferenciales entre precios de compra-venta de las acciones y Dhaliwal (1978), Botosan (1997), Botosan y Plumlee (2002), Francis, Khurana y Pereira, (2005) o Gietzmann y Ireland, (2005) encontraron una asociación negativa entre la presentación de información y el coste de capital.

En lo que respecta a los beneficios asociados a la revelación acerca de intangibles, en general, y sobre cuestiones sociales se mencionan frecuentemente los vinculados a la imagen de la compañía y otros directamente relacionados con el mercado de capitales: la mejora de la cotización y la reducción del coste de capital (Bakchuijs et al., 1999 y GRI, 2002).

El hecho de que la presentación de información acerca del capital intelectual no haya alcanzado el mismo desarrollo ha motivado que se realizasen estudios sobre la relevancia que se puede atribuir a dicha información, muchas veces analizada desde la perspectiva de los analistas financieros²²³, y del impacto de esta información en la valoración que el mercado haga de la compañía (Bukh, 2002; Johanson, 2002; Holland, 2002; Holland y Johanson, 2003; Mouritsen, 2003; Günter, Dirk y Menniger, 2005; Sáenz, 2005).

Puesto que la información sobre los recursos humanos es en su gran mayoría información voluntaria y simultáneamente podríamos clasificarla como un subconjunto de la información relativa al capital intelectual nos planteamos la posibilidad de que la presentación de esta información tenga efectos sobre el mercado de capitales en línea con lo demostrado en investigaciones de ámbito más general, como las desarrolladas por Healy et al. (1999) y Lang y Lundholm (2000), cuyos resultados reflejan una asociación positiva entre la presentación de información voluntaria y el valor de los títulos en el mercado o por

²²² En general los directivos perciben que puede aumentar el precio de las acciones.

²²³ En la medida en que se pueden considerar, en ciertos entornos, los usuarios principales de la información financiera, el hecho de que no sean sensibles a la información provoca un desinterés por parte de la empresa para informar sobre la misma.

Abdolmohammadi (2005) que comprobó la existencia de una asociación significativa entre la divulgación de información acerca del capital intelectual y la capitalización de la empresa.

Además, dado que otro beneficio atribuible a la presentación de información sobre el capital intelectual es el impacto positivo que puede tener en la imagen de la compañía, consideramos la posible incidencia de la información acerca de los recursos humanos, en la imagen de la empresa. A este respecto, Foong y Yorston (2003) señalan como beneficios asociados a la misma la demostración del compromiso de la empresa en relación con cuestiones como la diversidad y la salud y seguridad laboral, así como la mejora de la confianza de los stakeholders. Cuestiones todas ellas que redundarán en la imagen que la sociedad se haga de la empresa.

Además, los autores anteriores también señalan entre los beneficios asociados a la presentación de información acerca de los recursos humanos un mayor rendimiento de la empresa, al permitir que se establezcan prioridades en relación con los servicios y esfuerzos que favorezcan a la obtención de una actuación más rentable.

Como precedente de la investigación a realizar podemos citar el trabajo de Lajili y Zeghal (2005) en el que se analiza la relevancia de la revelación voluntaria sobre el coste de la mano de obra en el valor de mercado. Los resultados obtenidos reflejan que mientras la revelación sobre cuestiones generales asociadas al coste del personal aumentan el valor de mercado de la empresa, las medidas relativas a la productividad y eficiencia de la mano de obra tienen un impacto negativo en el valor de mercado de la empresa.

En nuestro caso, tratamos de determinar el efecto de la información acerca de los recursos humanos, para 105 empresas que cotizan en la bolsa de Madrid en en Diciembre de 2004, sobre dos de los efectos beneficiosos que pueden asociarse a la misma: su imagen, medida a través del índice buena reputación, así como en el ratio valor de mercado / valor en libros tomando dichos datos para Diciembre de 2005.

3.4.2 FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS

a) La imagen de la empresa

Como ya se ha comentado, en varios trabajos se ha considerado como uno de los principales beneficios asociados a la presentación de información voluntaria la mejora de la imagen de la empresa. Así, en varias investigaciones, que estudiaban la percepción de los directivos ante la presentación de información voluntaria, se consideraban las repercusiones positivas sobre la imagen como uno de los efectos beneficiosos sobre los que existía mayor grado de acuerdo (Gray et al., 1990 y Babío et al., 2003).

Para Frederiksen y Westphalen (1998) una de las principales razones que motivan a la empresa para que presente información sobre el equipo humano es la idea de que con dicha revelación se mejora la imagen de la empresa. Como indican Elliot y Jacobson (1994) la información protege a los accionistas e inversores y refleja el comportamiento social de la entidad aspectos, por tanto, de interés para la sociedad en general.

Las asunciones implícitas en la teoría de la legitimidad consideran como a través de la información la empresa tratará de legitimar su imagen ante la sociedad (Patten, 1992 y Hooghiemstra, 2000). Además los argumentos que sostienen la teoría del stakeholder también parten de la consideración de que la información contribuye a la imagen que los diferentes stakeholders se hagan de la empresa (Patten, 1991; Tilt, 1994; Walden y Schwartz, 1997; Neu et al., 1998).

En lo que respecta la información social, la idea de que uno de los principales motivos para presentar este tipo de información es la mejora de la imagen ha sido confirmado por la empresa Price-WaterhouseCoopers (PWC, 2003) que desarrolló un trabajo con el fin de determinar los motivos principales que influyen en la preocupación, por parte de las empresas españolas, por la responsabilidad social corporativa. Los resultados obtenidos en el estudio desarrollado por PWC (2003) reflejan que la empresa busca la transparencia para cumplir con su responsabilidad y ello porque, entre otras cuestiones, opinan que el cumplimiento de la responsabilidad social supone la mejora de la reputación. Así, para el 91% de las empresas analizadas los encuestados respondían que

entre los principales motivos para el cumplimiento de la responsabilidad social está la mejora de la reputación.

Los argumentos teóricos anteriormente expuestos nos llevan a plantear nuestra hipótesis:

Hipótesis 1: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos contribuye a mejorar la imagen de la empresa”*

b) Valoración de la empresa en el mercado

Varios trabajos de investigación han corroborado la influencia de la presentación de información en el precio de los títulos en el mercado así como en la reducción del coste de capital. Lang and Lundholm (2000) concluían que en las empresas con más altos niveles de revelación los precios aumentaban antes de la oferta pública de acciones. Por su parte Healy et al. (1999) encontraban que al aumentar la extensión de la revelación el valor de las acciones de la empresa para los inversores se hacía mayor, aumentaba la liquidez de los títulos al tiempo que generaba un mayor interés sobre las acciones de la empresa por parte de los analistas e inversores institucionales. Estos resultados respecto a la información voluntaria son consistentes con los obtenidos por Welker (1995) y Leuz y Verrecchia (2000) quienes encontraron una relación significativa negativa entre la revelación de información a los analistas y los diferenciales entre los precios de compra y venta de los títulos.

Por su parte Botosan (1997) confirmó la existencia de una relación negativa entre el coste de capital y la presentación de información voluntaria.

En relación con el efecto de la revelación social²²⁴ en el mercado de capitales, Richardson y Welker (2001) realizaron un estudio sobre una muestra de empresas canadienses durante los años 1990, 1991 y 1992. Los resultados reflejan la existencia de una relación positiva y significativa entre la revelación social y el coste de capital. Relación que desaparece cuando los autores seleccionan empresas con un buen rendimiento financiero, en cuyo caso no se encuentra que la revelación de información social suponga un aumento del coste de capital. Los autores achacan estos resultados a la idea de que a

²²⁴ Entre la que se incluye la información sobre los recursos humanos, cuestiones relacionadas con productos, servicios y consumidores y el medio ambiente entre otros.

corto plazo los inversores penalizan las empresas que se preocupan por cuestiones sociales, sobre todo en situaciones de bajos rendimientos económicos ya que para los inversores que la empresa atienda a programas sociales supone un coste en la medida en que éstos no incrementan directamente el rendimiento de la empresa. Como consecuencia en años de recesión económica (como los considerados en el estudio) consideran normal que la revelación social se vea penalizada por los inversores (como lo refleja el aumento del coste de capital).

Hoy en día se reconoce que las diferencias existentes entre el valor de mercado de las empresas y su valor contable se fundamentan sobre todo en la existencia de elementos intangibles que crean valor para la empresa. Se supone, por tanto, que si se informa sobre los mismos desaparecerán las asimetrías informativas existentes en el momento actual, que provocan que directivos y todos aquellos que disponen de más información la utilicen en su beneficio y aumenten la volatilidad del precio de los títulos en el mercado (Bakchuijs et al., 1999; Leadbeater et al., 1999 y García-Ayuso, 2003).

Para el caso particular de la información sobre recursos humanos la investigación también proporciona evidencia que apoya la existencia de una relación positiva entre la información y el valor de mercado de la empresa. Así, Abdolmohammadi (2005) lleva a cabo un estudio²²⁵ en el que trata de comprobar si la presentación de información acerca del capital intelectual explica el valor de capitalización de la empresa. Los resultados confirman una relación significativa entre ambas variables.

Por su parte, los resultados del trabajo desarrollado por Lev y Radhakrishnan (2003) reflejan que si bien los inversores tienen en cuenta el capital organizativo de la compañía²²⁶ éste no afecta al precio de los títulos debido a la ausencia de información sobre los elementos que integran dicho capital organizativo. Lo que supone, según los autores anteriores, que si existiese información ésta supondría un aumento del valor de los títulos en el mercado.

²²⁵ Para lo que utiliza los 284 informes anuales de una muestra de 58 compañías de Fortune 500, entre los años 1993 y 1997.

²²⁶ Respecto al capital organizativo señalan siguiendo a varios autores (Jovanic, 1979 y Becker, 1993) su estrecha relación con los empleados. Y al igual que Presscott y Visscher (1980, págs. 470-448) incluyen como capital organizativo; (1) el conocimiento que posee la empresa sobre la capacitación del personal de manera que se pueda mejorar la relación entre los empleados y su puesto de trabajo para medir el rendimiento; (2) lo que la empresa ha aprendido de los empleados de manera que mejore la relación entre cada empleado y el equipo de trabajo y, (3) el capital humano de los empleados de la propia empresa.

Freeman (1984) y Hillman y Keim (2001) señalan como la mejora de las relaciones con los stakeholders “primarios” entre los que consideran a empleados, clientes, proveedores y la comunidad podría mejorar los rendimientos financieros al permitir el desarrollo de valores intangibles generadores de ventaja competitiva lo que supondría una reducción de la rotación de los empleados o la mejora de la reputación de la empresa.

A este respecto, podemos considerar que la elaboración de información acerca de los recursos humanos mejora la relación de la empresa con los empleados en la medida en que refleja el interés que la empresa tiene por dicho colectivo y, por tanto, preocupación por este grupo de stakeholders. En este sentido, Hillman y Keim (2001) confirman el impacto de la preocupación por los stakeholders (medido a través de la actuación social de la empresa) en la creación de valor para el accionista, lo que nos lleva a considerar que la presentación de información acerca de los trabajadores, tendrá un efecto positivo en el valor de capitalización de la empresa en el mercado.

Los argumentos anteriores y la evidencia empírica nos llevan a plantear nuestra segunda hipótesis;

Hipótesis 2: *“la presentación de información acerca de los recursos humanos contribuye al aumento del ratio valor de mercado /valor contable”.*

3.4.3 DATOS Y METODOLOGÍA

3.4.3.1 La muestra

Como ya hemos señalado (en los epígrafes 3.2.3. y 3.3.3.1.) la muestra está formada por 105 empresas que cotizan en el IGBM a 31 de Diciembre 2004²²⁷.

3.4.3.2 Variables dependientes

A) Variable buena reputación

Como medida del índice buena reputación de la empresa utilizamos el ranking elaborado por MERCO (Monitor español de reputación corporativa), el Merco evalúa anualmente la reputación de las empresas en nuestro país confeccionando un ranking con 100 posiciones. La confección de dicho índice se realiza a través de encuestas que reflejan la opinión directa de directivos de empresas españolas, con una facturación superior a 45 millones de € anualmente, sobre las empresas con mejor reputación. Para llevar a cabo dicha evaluación se tiene en cuenta, la revisión técnica, que consiste en la contrastación por parte de un técnico de los méritos reales de las cincuenta empresas con mejor puntuación en el ranking.

Los criterios para llevar a cabo la evaluación del ranking están determinados por seis variables en un primer nivel, que a su vez se subdividen en otras tres variables de segundo nivel.

²²⁷ Los datos sobre el índice Merco se han obtenido directamente de la página WEB de MERCO y el ratio valor de mercado/ valor contable para Diciembre de 2005 se ha obtenido de una base de datos proporcionada por Infomercados.

Tabla 12. Criterios de evaluación del MERCO

1.- Resultado económico-financiero
Beneficio contable
Rentabilidad
Calidad de información económica
2.- Calidad producto –servicio
Valor del producto
Valor de la marca
Valor del servicio al cliente
3.- Cultura corporativa y calidad
Adecuación de la cultura al proyecto
Calidad de vida
Educación y recompensa
4.- Etica y Responsabilidad social corporativo
Etica empresarial
Compromiso con la calidad
Responsabilidad social y medioambiental
5.- Dimensión global y presencia internacional
Expansión internacional
Alianzas estratégicas
Relación on line con los stakeholders
6.- Innovación
Inversión en investigación y desarrollo
Renovación productos y servicios
Nuevos canales

La encuesta de cada empresa es revisada por una muestra de analistas financieros, dirigentes de ONG's, representantes sindicales, asociación de consumidores, fuentes secundarias (procedimientos de la empresa)²²⁸.

Por último, hay que señalar que aunque en la elaboración del índice Merco se incluye como variable objeto de consideración la calidad de la información económica y la responsabilidad social y medioambiental, no tiene por que suponer que las empresas que se incluyan en dicho índice alcancen unos niveles más altos en la presentación de información acerca de los empleados. Así, es necesario tener en cuenta que nuestro análisis tenía por objeto confirmar que la información acerca de los recursos humanos podría incidir en dicho

²²⁸ Este es el primer año que se incluyen los representantes sindicales y los consumidores.

índice y en la reputación de la compañía, y tanto la calidad de información económica como la responsabilidad social incluyen cuestiones muy amplias que no tienen necesariamente que estar relacionadas con los empleados.

B) Variable ratio valor de mercado/valor contable

Obtenida por el cociente entre el valor de capitalización de la empresa a 31/12/2005 y el valor en libros a esa fecha.

3.4.3.3 Variables independientes y de control

A) Variables independientes en el estudio del impacto de la información en la reputación

Como variables independientes utilizamos los diferentes índices de información acerca de los recursos humanos (recogido en el epígrafe 3.2.2.) que obtuvimos a través del análisis de contenido, ya comentado con anterioridad y que, recordamos, cuantificaba tres categorías de información acerca de los recursos humanos, información acerca del capital humano, social y ética. Éstas, a su vez, integraban ocho índices de información²²⁹.

Además de la variable objeto de contrastación, la información acerca de los recursos humanos, en nuestro análisis incluimos también variables de control con el fin de asegurar que la existencia de cualquier relación entre la variable reputación y los índices de información no se deba a la participación de otras variables a su vez influyentes en las anteriores (índice de reputación e índices de información).

Así, el tamaño, medido como número de empleados, el ratio de endeudamiento, medido como el conciente entre las deudas a largo plazo y los fondos propios, y el tipo de industria, diferenciando las empresas que se incluyen en el índice de alto crecimiento de las

²²⁹ 1.- descripción de la plantilla, 2.- información sobre formación y capital humano, 3.- rendimiento de los empleados, 4.- compensación a los empleados, 5.- interacción de los empleados, 6.- salud y seguridad, 7.- contratación 8.- derechos y satisfacción de los empleados.

que no²³⁰, al que pertenece la empresa se incluyen como variables de control en la medida en que son susceptibles de influir tanto en la presentación de información acerca de los recursos humanos, como en la variable buena reputación.

La evidencia empírica corrobora la influencia del tamaño (Guthrie et al., 2006; Bozzolan et al., 2003; García-Meca et al., 2005 y Oliveira et al., 2006), y el tipo de industria (Bozzolan et al., 2003 y Abolmohammadi, 2005) en la revelación sobre el capital intelectual. Además, en varios trabajos se ha confirmado la influencia del ratio de endeudamiento en la presentación de información social (Belkaoui y Karpic, 1988 y Roberts, 1992).

En cuanto a la información acerca de los recursos humanos como hemos señalado al estudiar los determinantes de esta información (epígrafe 3.3.4.), los resultados confirman que la presentación de información está relacionada con el tamaño de la empresa medido como número de empleados, el nivel de endeudamiento y el tipo de industria.

Además, el tamaño y el ratio de endeudamiento, como aproximaciones al poder de los stakeholders, son condicionantes de la buena reputación de la compañía. La idea de que la reputación de la empresa está condicionada por preocupación que ésta manifieste por cuestiones sociales y medioambientales ha motivado la consideración, por parte de varios autores, de las variables tamaño y ratio de endeudamiento como condicionantes de la reputación, en la medida en que se consideran factores asociados a dicha preocupación (Ullman, 1985; Roberts, 1992 y Hoogmijstra, 2000)²³¹.

Otra variable susceptible de influir en la variable buena reputación, es el tipo de industria al que pertenezca la empresa, así la idea de que para conseguir un desarrollo sostenible y una posición competitiva la empresa tiene necesidad de contar con un sistema de gobierno sostenible, para el que será una cuestión primordial atender a las demandas sociales, supone que consideremos que las empresas que pertenecen al sector de alto crecimiento serán las que hayan llevado a cabo una mejor actuación social, lo que en parte ha motivado su buena situación y, por consiguiente, serán las que gocen de una mejor reputación (AECA, 2004).

²³⁰ Al igual que en el análisis de los determinantes, si la empresa se incluía dentro del índice de alto crecimiento se consideraba de “nueva economía” y en otro caso “vieja economía”.

²³¹ La variable tamaño se ha medido por el número de empleados y el ratio de endeudamiento por el cociente deudas a largo plazo/ fondos propios.

Junto con las anteriores, consideramos el grado de concentración de la propiedad del capital (a través del índice herfindhal²³²) como otra variable susceptible de influir en la reputación de la empresa.

Las empresas que tengan un mayor número de accionistas pueden estar interesadas en reflejar su preocupación por cuestiones sociales al existir más posibilidades de que, entre los accionistas, haya quienes consideran importante que la empresa cumpla su responsabilidad social (Keim et al., 1978; Ulman, 1985 y Roberts, 1992).

Por último, consideramos la rentabilidad (medida como retorno sobre activos) como una variable susceptible de influir en la reputación de la empresa, las empresas con mayor rendimiento económico presentarán una mayor preocupación por temas sociales lo que redundará en una mejora de su imagen y reputación (Ullman, 1985 y Roberts, 1992).

A) Variables independientes en el estudio del impacto de la información en el ratio valor de mercado/valor contable

Como variables independientes explicativas utilizamos el rango fraccional de los diferentes índices de información acerca de los recursos humanos que obtuvimos a través de un análisis de contenido que cuantificaban diferentes índices y subíndices de información acerca de los recursos humanos (RINDIT, RINDICA, RINDISO E RINDIET)²³³.

En nuestro análisis se incluyeron, además, variables de control para asegurar que cualquier relación que se pueda hallar entre el ratio valor de mercado valor contable de la compañía y la presentación de información acerca de los recursos humanos no sea el resultado de la intervención de otras variables.

Debido a que el tamaño ha sido una variable que influye en la presentación de información sobre el capital intelectual y sobre los recursos humanos en general, incluimos en nuestro análisis como variable de control el tamaño medido como el logaritmo neperiano del importe de los activos totales.

²³² Véase epígrafe 3.3.3.2.b)

²³³ Véase epígrafe 3.3.3.2.a)

Además, la literatura previa ha reflejado la necesidad de controlar la rentabilidad (Abdolmohammadi, 2005 y Chen et al.2005) y el tipo de industria (Hillman y Keim, 2001 y Abdolmohammadi, 2005).

Respecto a la variable rentabilidad, autores como Lev (2001) y Stewart (1995) han argumentado la asociación entre el ROA y el valor del capital intelectual de la empresa, lo que motiva que pueda considerarse su incidencia en el valor de capitalización de la empresa. Además García-Meca et al (2005) confirmaron el impacto de esta variable en la información que presentan las compañías sobre el capital intelectual. En relación con la información sobre los recursos humanos observamos (apartado 3.3.4) la incidencia de la rentabilidad en el índice de información sobre el capital humano.

En relación con la otra variables utilizada, el tipo de industria, Brennan (1992) indicaba como para las empresas innovadoras de reciente creación o que operan en entornos altamente competitivos, los activos más importantes a largo plazo son los intangibles entre los que cita la preparación de los empleados. Por ello consideramos la posible incidencia de esta variable en el ratio valor de mercado –valor contable alcanzado por la empresa.

Previamente, ya hemos confirmado la incidencia de esta variable en la información acerca de los recursos humanos presentada por las empresas (epígrafe 3.3.4.), en concreto en los índice social y ético (INDISO, INDIET).

Para medir la rentabilidad se ha utilizado el ROA al igual que Stewart (1995), Lev (2001) y Abdolmohammadi (2005).

En cuanto al tipo de industria, como ya indicamos (apartado 3.3.3.2. b) utilizamos la variable utilizada (TIPOIND) es una variable dicotómica (1 para las empresas de alto crecimiento y 0 para el resto).

3.4.4 ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.4.4.1 Análisis de resultados del impacto de la información acerca de los recursos humanos en la reputación de la empresa

De la comparación de medias (Tabla 13) podemos observar que existen diferencias importantes en lo que respecta a la presentación de información acerca de los recursos humanos que presentan las empresas que no están incluidas en el Índice MERCO de Responsabilidad Corporativa (Grupo 0) y las que si lo están (Grupo 1).

Tabla 13. Comparación de medias entre grupos

	Grupo 0		Grupo 1	
	Media	Desviación típica	Media	Desviación típica
R.Indit	42,86029	26,326005	70,70833	28,464106
R.Indica	44,54412	27,527698	67,52778	29,130307
R.Indiso	43,18116	25,083240	71,81944	28,723100
R.Indiet	43,10870	23,974998	71,95833	28,157814
LEMPLEADOS	7,2248	1,91025	9,1729	1,53327
ENDEUD	0,7867	1,40063	1,1131	1,02922
TIPOIND	0,14	0,355	0,69	0,467
LPROPIEDAD	-1,2498	1,34599	-1,5209	1,40007
ROA	0,2773	3,24531	0,4119	1,18890

La muestra está compuesta por 105 observaciones. R. INDIT, es el rango fraccional²³⁴ del índice global de información sobre recursos humanos, R.INDICA es el rango fraccional del índice de información sobre capital humano, R.INDISO es el rango fraccional del índice de información sobre recursos humanos de carácter social, R.INDIET es el rango fraccional del índice de información sobre recursos humanos de carácter ético, LEMPLEADOS es el logaritmo neperiano del número total de empleados de la empresa, ENDEUD es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste y los Fondos propios, TIPOIND refleja la pertenencia de la empresa al índice de alto crecimiento, LPROPIEDAD es el logaritmo neperiano del Herfindhal ROA es el retorno sobre activos.

Con el fin de comprobar la existencia de diferencias significativas entre grupos realizamos la prueba T para muestras independientes. Los resultados confirman una diferencia entre medias por grupo a un nivel de significación ($p < 0,01$) para las variables Rank of indit, Rank of indica, Rank of indiso, Rank of indiet y LEMPLEADOS. Si bien en

²³⁴ Justificado en el apartado 3.3.3.2.b) del presente trabajo.

estos casos la prueba de Levene para igualdad de varianzas no se confirma, y por tanto, no se han asumido varianzas iguales.

Estos resultados reflejan que las empresas que figuran en el índice Merco presentan unas medias de índices de información significativamente más altas que las que no se incluyen en dicho índice.

Respecto a la variable tamaño (LEMPLEADOS) y tipo de industria (TIPOIND) si encontramos diferencias significativas según figure o no en dicho índice, aunque los resultados de la prueba de Levene no dan igualdad de varianzas, entre grupos, para el logaritmo neperiano de empleados y sí para la variable tipo de industria (TIPOIND). En cuanto a la variables ratio de endeudamiento (ENDEUD) y rentabilidad (ROA) no presentan diferencias en relación con la variable de agrupación utilizada, pertenencia o no al índice Merco.

Nuestro objetivo es determinar si la presentación de información acerca de los recursos humanos tiene un impacto en la imagen de la empresa, con este fin analizamos a través de regresiones logísticas la relación entre la variable reputación como variable dependiente del modelo y los índices de información.

El análisis de las correlaciones (tabla 10), el mismo que para la regresión lineal, refleja que las variables que representan los distintos índices de información están altamente correlacionadas entre sí, así como con la variable LEMPLEADOS ($p < 0,01$).

Para examinar la relación existente entre la variable reputación y la presentación de información acerca de los recursos humanos estimamos el siguiente modelo de regresión:

$$p_i = 1 / 1 + e^{-(\beta_1 x_{i1} + \dots + \beta_p x_{pi} + \beta_0)} \quad \text{Ecuación (3)}$$

Donde p_i es la variable buena reputación y x_{i1} son las variables independientes ya explicadas previamente del modelo.

En la tabla (14) se aprecia que para el modelo A, la información total sobre los recursos humanos, junto con el número del empleados y el tipo de industria al que pertenezca la empresa presentan una relación significativa con la pertenencia al índice Merco de buena reputación.

Tabla 14. Regresión de la variable buena reputación sobre los índices de información

	A	B	C	D
Var. Depend.	Índice reputación	Índice reputación	Índice reputación	Índice reputación
Var. independ.	INDIT	INDICA	INDISO	INDIET
R.INDIT	0,026** (4,968)			
R.INDICA		0,019* (2,958)		
R.INDISO			0,021** (3,765)	
R.INDIET				0,027** (5,979)
L.EMPLEADOS	0,442** (4,750)	0,489** (5,940)	0,458** (5,016)	0,456** (5,087)
ENDEUDAMIENTO	-0,033 0,019	-0,001 (0,225)	-0,047 (0,038)	-0,015 (0,004)
TIPO INDUSTRIA	2,287*** (14,515)	2,293*** (15,097)	2,176*** (13,922)	2,193*** (13,680)
LPROPIEDAD	0,049 (0,043)	0,023 (0,228)	-0,004 (0,000)	0,057 (0,062)
ROA	-0,063 (0,485)	-0,066 (0,552)	-0,074 (0,667)	-0,015 (0,004)
χ^2	51,634***	49,257***	50,933***	53,255***
-2log.de la verosimilitud	82,533	84,910	84,078	81,757
R ² de Cox y Snell	0,391	0,377	0,384	0,398
R ² de Nagelkerke	0,540	0,521	0,531	0,550

La muestra está compuesta por 105 observaciones. RINDIT es el rango fraccionado del índice global de información sobre recursos humanos, RINDICA es el rango fraccionado de índice sobre el capital humano, RINDISO es el rango fraccionado de índice sobre la información acerca de los recursos humanos de tipo social, RINDIET es rango fraccionado de la información acerca de los recursos humanos de carácter ético, LEMPLEADOS es el logaritmo neperiano del número total de empleados de la empresa, ENDEUD es el cociente entre la Deuda a largo plazo con coste , TIPOIND refleja la pertenencia de la empresa al índice de alto crecimiento, LPROPIEDAD, es el logaritmo neperiano del herfindhal y los Fondos propios, ROA es el retorno sobre activos .

Coefficiente para cada variable con el estadístico Wald entre paréntesis.

*significativa al 10%

**significativa al 5%

***significativa al 1%

Nos interesa saber del índice total de información que supracategorías de información (INDICA, INDISO E INDIET) son las que tienen una relación significativa con la variable buena reputación. Los resultados de la regresión en los modelos B, C y D reflejan que la información sobre el capital humano (INDICA), la información de tipo social (INDISO) y ética (INDIET) son significativas así como el número de empleados y la pertenencia o no al sector de alto crecimiento.

Los resultados confirman la hipótesis de que la presentación de información acerca del capital humano así como la información de carácter ético y social incide en la imagen social, reputación de la compañía.

Estos hallazgos nos permiten considerar, como ya se argumentó, que en general uno de los principales beneficios asociados a esta presentación es la mejora de la imagen de la empresa.

En este caso, además, la propia elaboración de información sobre cuestiones sociales y éticas relacionadas con los empleados constituye una actividad de responsabilidad social y, por tanto, será un factor influyente en la imagen que la sociedad tenga de la empresa.

3.4.4.2 Análisis y resultados del impacto de la información en la variable ratio valor de mercado/valor en libros

Los estadísticos descriptivos muestran una elevada variabilidad de las variables, ratio valor de mercado-valor contable, tamaño (medido como importe total de activos) y la variable rentabilidad (ROA). Como ejemplo podemos observar que aunque la media para el ratio valor de mercado-valor contable asciende a 3,3655, para un número importante de empresas (25%) este ratio oscila entre 3,6383 y 36,39.

Tabla 15. Estadísticos descriptivos

						Percentiles	
Variable	Media	Desv.	Mín.	Máx.	25%	50%	75%
RATIOVM	3,3655	4,01911	0,76	36,39	1,7327	2,3113	3,6383
INDIT	61,33	93,42	0	505	3,5	20	78,5
INDICA	32,86	45,40	0	287	2	15	45,5
INDISO	19,47	41,61	0	305	0	3	22,5
INDIET	9	18,02	0	95	0	1	11
ACTIVOS	11000000	41000000	20915	390000000	436633,5	1289070	7517757
ROA	0,472	0,06800	-0,25	0,32	0,0185	0,0399	0,0595
TIPOIND.	0,33	0,474	0	1	0	0	1

La muestra está compuesta por 102 observaciones. RATIO VM es el ratio valor de mercado / valor contable(año 2005), INDIT es el índice global de información sobre recursos humanos, INDICA es el índice de información sobre capital humano(año2004), INDISO es el índice de información sobre recursos humanos de carácter social (año 2004), INDIET es el índice de información sobre recursos humanos de carácter ético (año 2004), ACTIVOS es el importe total de los activos (año2005), ROA es el retorno sobre activos (año 2005), TIPOIND refleja la pertenencia de la empresa al índice de alto crecimiento.

En cuanto al resto de las variables los índices de información, INDIT, INDICA, INDISO, INDIET su variabilidad ya ha sido tratada en el epígrafe 3.3.4.

Comenzamos con el análisis sobre la existencia de correlaciones entre las distintas variables dependientes e independientes que intervienen en el modelo. Para lo que calculamos las correlaciones bivariadas entre las variables (tabla16).

En la tabla apreciamos la existencia de una correlación positiva significativa (al nivel de 0,001) entre el ratio valor de mercado valor contable (RATIOVM) y las variables rentabilidad (ROA) y tipo de industria (TIPOIND).

También encontramos una correlación positiva significativa entre los índices de información y las variables tamaño (LACTIVOS) y tipo de industria (TIPOIND)

Tabla 16. Correlaciones de pearson

	RATIOVM	R.INDIT	R.INDICA	R.INDISO	R.INDIET	LACTIVO	ROA	TIPOIND.
RATIOVM	1	-0,150 (0,132)	-0,151 (0,130)	-0,114 (0,253)	-0,158 (0,113)	-0,047 (0,637)	0,328 (0,001)	0,226 (0,022)
R.INDIT		1	0,976 (0,000)	0,879 (0,000)	0,820 (0,000)	0,443 (0,000)	-0,083 (0,405)	0,277 (0,005)
R.INDICA			1	0,779 (0,000)	0,717 (0,000)	0,395 (0,000)	-0,109 (2,77)	0,215 (0,030)
R.INDISO				1	0,784 (0,000)	0,472 (0,000)	-0,068 (0,498)	0,339 (0,000)
R.INDIET					1	0,428 (0,000)	-0,056 (0,574)	0,576 (0,000)
LACTIVO						1	-0,022 (0,827)	0,576 (0,000)
ROA							1	0,228 (0,021)
TIPOIND.								1

La muestra está compuesta por 102 observaciones. RATIO VM, es el ratio valor de mercado valor en libros; RINDIT es el rango fraccionado del índice global de información sobre recursos humanos, RINDICA es el rango fraccionado de índice sobre el capital humano, RINDISO es el rango fraccionado de índice sobre la información acerca de los recursos humanos de tipo social, RINDIET es rango fraccionado de la información acerca de los recursos humanos de carácter ético, LACTIVOS es el logaritmo neperiano del importe de activos. ROA es el retorno sobre activos y TIPOIND refleja la pertenencia de la empresa al índice de alto crecimiento.

Además, existe una correlación positiva significativa entre los propios índices de información, Rank of INDIT, Rank of INDICA, Rank of INDISO, Rank of INDIET (como ya habíamos señalado en el apartado 3.4.2).

Podemos apreciar también como la variable alto crecimiento (TIPOIND) presenta una correlación significativa positiva con las variables tamaño (LACTIVO), rentabilidad sobre activos (ROA) y ratio valor de mercado valor contable (RATIO VM).

Para examinar la relación existente entre el ratio valor de mercado valor contable y la presentación de información acerca de los recursos humanos estimamos el siguiente modelo de regresión:

$$\text{RATIO VALOR DE MERCADO}_{it} = \beta_0 + \beta_1 \text{INDICE DE INFORMACIÓN}_{i(t.1)} + \beta_2 \text{LACTIVOS}_{it} + \beta_3 \text{ROA}_{it} + \beta_4 \text{TIPO INDUSTRIA}_i + \epsilon_i$$

Ecuación (2)

Donde la variable dependiente es el ratio valor de mercado valor en libros de cada empresa en el año 2005. INDICE DE INFORMACIÓN es el rango fraccionado de los distintos índices de información (RINDIT, RINDICA, RINDISO Y RINDIET, respectivamente), LACTIVOS_i es el logaritmo neperiano del importe de los activos totales, ROA_i es el retorno sobre activos y TIPOIND refleja la pertenencia o no al índice de alto crecimiento.

Los resultados de la estimación de la Ecuación (2) por mínimos cuadrados ordinarios se presentan en la Tabla 17: en la columna A, la variable dependiente es el ratio valor de mercado valor en libros y la variable a contrastar el rango del índice global de información sobre recursos humanos (RINDIT), como variables de control se incluyen el tamaño (LACTIVO), la rentabilidad sobre activos (ROA) y la pertenencia al índice de alto crecimiento (TIPOIND). En las columnas B, C y D, la variable dependiente y las variables de control son las mismas que la columna A sólo cambian las variable a contrastar que son los subíndices de información RINDICA, RINDISO y RINDIET, respectivamente.

Tabla 17. Regresión del ratio valor de mercado valor contable sobre los índices de información acerca de recursos humanos

	A	B	C	D
Var. Depend.	RATIO VM	RATIOVM	RATIOVM	RATIOVM
Var. independ.	INDIT	INDICA	INDISO	INDIET
R.INDIT	-0,146 (-1,416)			
R.INDICA		-0,123 (-1,218)		
R.INDISO			-0,126 (-1,192)	
R.INDIET				-0,180* (-1,764)
L.ACTIVOS	-0,147 (-1,205)	-0,159 (-1,311)	-0,157 (-1,279)	-0,143 (-1,195)
ROA	0,245** (2,532)	0,246** (2,524)	0,247** (2,542)	0,244** (2,538)
TIPOINDUSTRIA	0,295** (2,499)	0,288** (2,434)	0,303** (2,539)	0,309** (2,619)
F	5,185	5,030	5,011	5,514
R^2 ajustado	0,142	0,138	0,137	0,152

La muestra está compuesta por 102 observaciones. RATIO VM, es el ratio valor de mercado valor en libros; RINDIT es el rango fraccionado del índice global de información sobre recursos humanos, RINDICA es el rango fraccionado de índice sobre el capital humano, RINDISO es el rango fraccionado de índice sobre la información acerca de los recursos humanos de tipo social, RINDIET es rango fraccionado de la información acerca de los recursos humanos de carácter ético, LACTIVOS es el logaritmo neperiano del importe de activos. ROA es el retorno sobre activos y TIPOIND refleja la pertenencia de la empresa al índice de alto crecimiento.

Coefficiente para cada variable con el estadístico t entre paréntesis.

*significativa al 10%

**significativa al 5%

***significativa al 1%

En la columna D de la tabla apreciamos que el índice de información relacionado con cuestiones éticas (RINDIET) presenta una relación significativa negativa con el ratio valor de mercado valor contable. Sin embargo, la revisión de las columnas A, B y C nos confirma que ni el índice total de información (INDIT) ni los subíndices (INDICA e INDISO) presentan una relación significativa con el ratio valor de mercado valor contable.

En cuanto a las variables de control utilizadas en el análisis, el tamaño (LACTIVO), la rentabilidad (ROA) y la pertenencia al índice de alto crecimiento (TIPOIND), los resultados expuestos en la tabla (17) reflejan la existencia de una relación positiva significativa entre el ratio valor de mercado valor contable y la rentabilidad (ROA) y el tipo de industria (TIPOIND).

Los resultados obtenidos nos permiten pues, confirmar la existencia de una relación significativa entre el índice de información ético y el ratio valor de mercado/valor contable pero en sentido contrario al que habíamos señalado en la hipótesis (2). Los resultados relativos a la relación negativa entre la presentación de información sobre cuestiones éticas relacionadas con los empleados y la valoración de la empresa parecen reflejar que el mercado de capitales devalúa las empresas que se preocupan por los derechos de los trabajadores, la relación de la empresa con los sindicatos y la satisfacción de los empleados.

Hay que tener en cuenta que en este análisis el impacto de la información se ha calculado sobre el valor del ratio valor de mercado valor contable, valor condicionado por la percepción de los accionistas e inversores sobre la actuación de la empresa. La información sobre cuestiones de ética puede reflejar que la empresa esté priorizando los intereses de otros stakeholders dejando a un segundo lugar los intereses de los accionistas.

Esta opinión es reflejada por Hillman y Keim (2001)²³⁵ para quienes existe un conflicto entre los objetivos de la empresa y la creación de valor al accionista. Los autores señalan que el uso de los recursos de la empresa lleva asociado un coste de oportunidad de manera que una mejora en la estrategia de participación en cuestiones sociales supone el coste de dejar a un lado oportunidades que supongan un aumento del valor del accionista²³⁶.

²³⁵ Los resultados obtenidos por dichos autores, confirman la existencia de una relación significativa negativa entre la atención que la empresa presta a cuestiones sociales y la creación de valor para el accionista (entre las cuestiones sociales no se incluyen las relacionadas con los empleados).

²³⁶ A su vez, estos ítems de información constituyen un reflejo del interés de la empresa por conseguir la motivación de los empleados (capítulos primero y segundo) lo que como argumentan Lajili y Zeghal (2005) puede interpretarse o bien como que el mercado no reconoce el impacto que puede tener en la creación de valor empresarial la motivación de los empleados o que la información no es lo suficientemente amplia o frecuente como para que se pueda inferir hasta que punto la empresa lleva cabo una buena actuación con los empleados. Además, cuando la información que se presenta refleja la alta eficiencia de los trabajadores y el impacto de dicha información en el valor de mercado es negativo, podría interpretarse, según lo autores, como que los inversores perciben la existencia de oportunidades de inversión que todavía no se han realizado.

Foong y Yorston (2003), en su trabajo sobre la medición e información acerca de los recursos humanos en el Reino Unido, señalan como entre los costes asociados a la divulgación de esta información aquellos relacionados con la sensibilidad de la información en el mercado, ya que puede dar pistas a los competidores al tiempo que puede ser interpretada negativamente por stakeholders tales como analistas financieros, sindicatos y empleados.

Por otro lado, en cuanto a la justificación de la no incidencia de los otros tipos de información en el valor de mercado, pueden considerarse los resultados de las investigaciones desarrolladas sobre el impacto de la información acerca del capital intelectual en el mercado de capitales, que reflejan la escasa sensibilidad del mercado a dicha información. Según Mouritsen (2003) los participantes en el mercado de capitales se muestran escépticos con dicha información. Dicho autor considera, como indican Petty y Guthrie (2000), Guthrie (2001) y Mouritsen et al. (2002), que para comprender dicha información es necesario entender la creación y el desarrollo del valor. A este respecto Bukh (2002) señala como en la información presentada por la empresa deberían incluirse anotaciones que faciliten que el usuario pueda comprender el ciclo de creación de valor de la empresa, como parte de la estrategia de revelación de la empresa.

Los argumentos esgrimidos por los autores anteriores respecto a la información sobre el capital intelectual se pueden aplicar a la información relativa a los recursos humanos, no sabemos hasta que punto los inversores o accionistas entienden lo que presenta dicha información.

3.4.5 CONCLUSIONES

El entorno económico actual altamente competitivo motiva que la empresa busque fuentes de ventaja competitiva que no sean fácilmente imitables por los competidores. Entre dichas fuentes de ventaja competitiva están las relaciones que la empresa tenga con los stakeholders más importantes entre los que figuran los empleados. La motivación de los empleados, la formación y acumulación de conocimiento a través de los empleados son elementos que contribuyen a la imagen de la compañía y a la creación de valor de la empresa.

Además, la relación que la empresa mantenga con los diferentes stakeholder condiciona la imagen de la empresa, cuestión primordial que facilita el desarrollo futuro de la entidad.

Los resultados obtenidos en este trabajo confirman el impacto positivo de la variable información acerca de los recursos humanos en la reputación de la empresa y por tanto en su imagen, sin embargo no encontramos los mismos resultados al estudiar el impacto de la información acerca de los recursos humanos en el valor de mercado de la compañía.

Así, mientras en el primer caso, la imagen está condicionada por la percepción de la empresa que tengan los diferentes stakeholders; en el segundo caso el impacto de la información está condicionado por el grupo de accionistas o inversores. En éste caso la relación se confirma en sentido negativo y para la información calificada como ética.

A este respecto, podemos tener en cuenta los argumentos indicados por Hillman y Keim (2001) quienes señalaban (a la vista de los resultados obtenidos que reflejaban como la preocupación por cuestiones sociales tenía un impacto negativo en el valor de capitalización de la empresa) que cuando se llevan a cabo inversiones asociadas a actividades directamente vinculadas a los “stakeholders” primarios, éstas son reconocidas también por los accionistas y suponen un incremento del valor de la empresa para dicho colectivo. Sin embargo, otras actividades colaterales de carácter social no sólo no influyen positivamente en el valor del accionista sino que lo hacen negativamente.

Podemos pensar que para los accionistas que los directivos de la empresa se preocupen por temas relacionados con los derechos y satisfacción de los trabajadores no supone un mayor rendimiento o capacidad de dicho colectivo. Además, atendiendo a la teoría del stakeholder el hecho de que la información sea consecuencia del interés y del peso de los distintos agentes sociales, la inclusión de esta información refleja la consideración que la empresa tiene por los sindicatos o asociaciones de empleados lo que puede suponer que el inversor interprete la publicación de información como un intento de beneficiar a este colectivo aún a costa de provocar efectos negativos en la rentabilidad para el accionista.

En cuanto a la ausencia de relación entre la información sobre el capital humano y el mercado de capitales. Nos sumamos a las opiniones de autores como Petty y Guthrie (2000), Guthrie (2001); Bukh (2002); Mouritsen et al. (2002); y Mouritsen (2003) quienes señalan las dificultades de comprensión de la información sobre el capital intelectual como explicación de la falta de efecto. La información carece de valor sino se comprende el proceso de creación de valor empresarial.

CONCLUSIONES

ACERCA DE LA IMPORTANCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL ENTORNO ACTUAL

La globalización, el incremento de la competencia y la innovación tecnológica junto con la consideración de que el rendimiento empresarial está relacionado en gran medida con la contribución del equipo humano, ha traído como consecuencia la consideración de los recursos humanos como un factor estratégico para las organizaciones.

El Capital Humano que incluye el conocimiento tácito de los empleados, sus saberes, motivación, capacidades, experiencias y habilidades y, por tanto, la capacidad de innovar, la creatividad y el saber hacer se reconoce en la actualidad como un elemento clave, junto con el Capital Estructural y el Capital Relacional. Además de la importancia que posee en si mismo, el Capital Humano condiciona el desarrollo del Estructural y Relacional y es, en consecuencia una fuente primordial de obtención de ventajas competitivas.

En este contexto, se hace necesaria la gestión estratégica de esos recursos con un objetivo fundamental: crear un equipo humano con talento y a la vez comprometido. La empresa deberá llevar a cabo acciones que potencien el conocimiento y estimulen su fluir a través del aprendizaje intentando que las capacidades individuales se conviertan en organizativas, así como fomentar la consecución de unos empleados motivados, implicados, satisfechos y comprometidos en la empresa.

Por otro lado, factores de carácter político, cambios socio-demográficos, y sobre todo el auge del concepto responsabilidad social y su consideración como un instrumento eficaz para alcanzar el desarrollo sostenible, junto con el reconocimiento de los empleados como stakeholders de nivel primario implica la necesidad de atención creciente a los recursos humanos en la medida en que un comportamiento socialmente responsable frente a los empleados favorecerá la consecución de objetivos ligados tanto a la innovación como a la reputación, dirigiendo al éxito sostenible de la empresa.

ACERCA DE LA INFORMACIÓN SOBRE RECURSOS HUMANOS

Dada la importancia de los recursos humanos para la consecución del éxito empresarial, es evidente la necesidad de contar con información adecuada acerca de los mismos. En primer lugar se hace imprescindible para poder llevar a cabo su gestión, sólo con conocimiento de las capacidades del personal y de las competencias necesarias es posible desarrollar políticas de actuación que, a través del incremento del conocimiento y compromiso, originen una mayor contribución del equipo humano a la actividad empresarial, así como un aumento del valor de la empresa, en la medida en que esas políticas contribuyan al incremento de sus ventajas competitivas.

Además, todos aquellos que están interesados en la actuación de la empresa necesitan información relativa a los recursos humanos. Por un lado la información sobre las características del personal, su calidad, conocimientos y experiencia, la contribución al rendimiento empresarial, las medidas utilizadas por la empresa para su desarrollo o la capacidad de atraer o mantener a empleados son cuestiones de interés para todos aquellos que tienen necesidad de evaluar la creación de valor empresarial. Por otro lado, la contribución de la empresa a sus empleados, los esfuerzos dedicados a su formación, promoción y en general calidad de vida, interesarán tanto a los empleados, objeto directo de esas actuaciones, como a los demás grupos de interés que, cada vez en mayor medida se preocupan por, y valoran, las repercusiones de la actuación de la empresa en la sociedad.

A pesar de la importancia que los usuarios externos atribuyen a la información sobre los recursos humanos el modelo contable actual no responde a esas necesidades. En los estados contables todas las inversiones que la empresa realiza en relación con este tipo de recursos son consideradas como un gasto del período. A este tratamiento, común a algunos otros intangibles, se atribuye en parte la diferencia entre el valor en libros y el valor de mercado de la empresa y la existencia de una relación cada vez menor entre el resultado y los valores de mercado de las compañías.

Aunque en general se reconoce que la inversión en recursos humanos está ligada a la obtención de beneficios económicos futuros, problemas ligados a la necesaria identificabilidad, el control de los recursos y, por tanto, la incertidumbre de obtención de los beneficios y, fundamentalmente, a la valoración de esa inversión, resultan en la

imposibilidad, de acuerdo con las reglas actuales, de incorporación al balance del capital humano de la empresa.

La solución más viable al problema de información planteado consiste en complementar los informes financieros tradicionales con informes complementarios en los que se recojan datos sobre los recursos humanos a través indicadores no financieros y/o de forma narrativa. En este sentido consideramos de posible utilización, tanto los modelos de intangibles desarrollados en principio con fines de gestión como el Cuadro de Mando o los Modelos de gestión sobre el Capital intelectual, como los denominados informes sociales y, en particular, los informes de sostenibilidad.

Entre estos modelos de gestión consideramos más adecuada la alternativa de utilización de los modelos de información sobre el capital intelectual, en la medida en que estos modelos, al basarse en la gestión de las competencias, y no, en la estrategia competitiva, como lo hace el cuadro de mando, permiten la observación del desarrollo del conocimiento y de las competencias en la organización. Los modelos de capital se basan en una organización no centralizada en la que la estrategia empresarial no está condicionada por la alta dirección, como ocurre con el cuadro de mando, sino de la creatividad individual que está alineada con los propósitos organizativos e incita a la creatividad en las direcciones predecibles. Además, los indicadores en el modelo de capital intelectual reflejan interrelaciones y son mutuamente dependientes, a diferencia de los indicadores del cuadro de mando que reflejan relaciones de causa y efecto.

Una limitación existente con respecto a estos modelos es la posible dificultad de comparación de las informaciones presentadas por distintas empresas. En este sentido las indicaciones recogidas en el Proyecto Méritum y en las Guías elaboradas por el Ministerio de Agencia y Comercio Danés son una primera aproximación a la solución de la comparabilidad. Esas indicaciones son, no obstante, de tipo general, las peculiaridades de las distintas industrias y, dentro de ellas, las diferencias existentes interempresas, suponen la práctica imposibilidad de definir indicadores que pudieran ser utilizados de manera general por todas las empresas.

Por otro lado, aunque sería deseable que los organismos reguladores, de carácter nacional o internacionales, tomaran una participación más activa en el proceso

normalizador, parece necesario esperar a que la práctica de presentación de estos informes se generalice de manera voluntaria y puedan ser observadas y evaluadas las actuaciones y sus repercusiones en los usuarios.

En este sentido, observamos que en la actualidad, la información sobre el capital intelectual parece despertar poco interés o ser poco utilizada por los participantes en el mercado, a pesar de la importancia que en principio atribuyen a su conocimiento. Una posible explicación es la que asocia esta circunstancia a la existencia de problemas asociados al entendimiento de la cadena de creación de valor de la empresa por los usuarios externos. Para su solución sería preciso que los informes de capital intelectual se acompañaran de una descripción desde el punto de vista de la dirección de la compañía de la estrategia y creación de valor.

Con respecto a los informes de carácter social, aunque como tales informes independientes tienen carácter voluntario, apreciamos que en ellos se recogen las informaciones que, con carácter de mínimo, hoy en día constituyen las exigencias informativas con respecto a los empleados. En particular en el modelo de información propuesto por la Global Reporting Initiative, de informe de sostenibilidad se incluyen cuestiones relativas al empleo, descripciones o desgloses, relaciones de la empresa/trabajadores, salud y seguridad en el trabajo, formación y educación y diversidad e igualdad de oportunidades, que forman parte de las recomendaciones más generales de información sobre recursos humanos.

La revisión del contenido informativo de los modelos de información sobre recursos humanos que hemos considerado, los modelos de capital intelectual y los informes sociales nos permiten concluir que la mayoría de las cuestiones que acerca de los recursos humanos se incluyen en los modelos de capital intelectual reflejan la contribución de los empleados a la creación de valor empresarial mientras los informes sociales tratan cuestiones relativas a la satisfacción del empleado.

Consideramos necesaria una integración o agregación del contenido informativo relativo a los recursos humanos, entendiendo que su dispersión en diferentes documentos en nada contribuye a su utilidad. En particular esta integración permitiría a los empleados conocer conjuntamente tanto los aspectos relativos a su contribución a la empresa como los

concernientes a las aportaciones recibidas de la misma, es decir, los logros y recompensas recibidos, facilitando, así, su relación.

Así, desde una visión integradora consideramos que la información acerca de los recursos humanos debería figurar al completo dentro de un informe de sostenibilidad, ya diseñado para mostrar la triple línea de actuación, económica, social y medioambiental. Incluyendo el informe de capital intelectual dentro del aspecto económico.

ACERCA DE LA INFORMACIÓN QUE SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS PRESENTAN LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS

La importación adquirida por los recursos humanos en la actualidad se refleja en el contenido informativo incluido en los informes anuales que presentan las empresas. La revisión de la información acerca de los recursos humanos que presentan las empresas nos permite concluir que en la actualidad de forma generalizada las empresas voluntariamente presentan algún tipo de información sobre sus recursos humanos.

La relevancia que se otorga a los recursos humanos también se refleja en el hecho de que la información relativa a los mismos se incluya en un apartado específico del informe anual. El 43% de las empresas de la muestra la presentan dentro del apartado social o como parte de un informe de sostenibilidad mientras un 34% incorpora a su informe anual un epígrafe dedicado a recursos humanos. Lo indicado nos permite confirmar la importancia que en los últimos años se atribuye a la responsabilidad social así como la consideración de que cuestiones relacionadas con los trabajadores se consideran de tipo social.

Respecto al contenido informativo, la división en tres categorías de la información sobre recursos humanos: capital humano, social y ética, nos permite observar que el mayor grado de información contenido en los informes se refiere al capital humano (32,86 frases de media), seguida de la información de tipo social (19,47 frases de media) y de la información ética (8,9 frases). No obstante, es importante destacar que al diseñar la categoría capital humano se han incluido en la misma cuestiones relativos a la descripción de la plantilla, la formación de los empleados, cualificación del personal, selección de empleados y gestión del capital humano, aspectos que también presentan un importante carácter social.

De forma más pormenorizada, observamos que los mayores niveles de información se refieren a la formación seguido del índice de descripción de la plantilla, de la información sobre la salud y seguridad en el trabajo y de la información sobre cuestiones éticas relacionadas con los trabajadores, mientras que los indicadores sobre la contratación del personal, interacción con los empleados, compensación a los empleados y rendimiento de los empleados alcanzan unas puntuaciones mucho más bajas que, en el caso del rendimiento de los empleados, se sitúa por debajo de una frase.

A la vista de estos resultados podemos considerar que las empresas se preocupan por informar sobre aquellas cuestiones relacionadas con los trabajadores susceptibles de condicionar tanto la capacidad de innovación de la empresa como su reputación, informando sobre cuestiones clave para la consecución de unos empleados hábiles y comprometidos con la empresa. Así, la información muestra la preocupación de la empresa por reflejar la composición de la plantilla, su cualificación y el desarrollo de actividades relacionadas con la formación de los empleados, su selección, reclutamiento así como, el mantenimiento de una adecuada salud y seguridad laboral, cuestiones cuya atención también tiene repercusión en la imagen que se ofrece de la compañía y, por tanto, en su reputación.

Los resultados obtenidos también reflejan que, dentro del índice capital humano, se presta más atención a los esfuerzos de la compañía para el mantenimiento y desarrollo de sus recursos humanos que a las indicaciones de los efectos de esa actuación sobre el rendimiento empresarial. En este sentido, podemos afirmar, sumando a esas informaciones las consideradas en el índice social que la información es mucho más abundante con respecto a la aportación que realiza la empresa a sus empleados que en relación con la contribución de los empleados al rendimiento empresarial.

Las empresas que presentan un mayor grado de información sobre recursos humanos son las pertenecientes a los sectores financiero, nuevas tecnologías y energía- eléctrico. Estos resultados coincidentes con los obtenidos en otras investigaciones, reflejan la relación existente con características del sector de actividad. Así, en las empresas dedicadas a la prestación de servicios y en aquellas en las que la capacidad de innovación es fundamental, la presión para crear y mantener un equipo humano implicado, motivado y con capacidades con el fin de conseguir una estrategia más eficaz que los competidores, implicará una mayor atención a los recursos humanos y una necesidad de mostrar a través de la presentación de información la existencia de esas cualidades. Igualmente, en los llamados sectores regulados, la presión de la regulación y la mayor exposición pública de las empresas, motiva la presentación de información más abundante.

ACERCA DE LOS DETERMINANTES DE LA PRESENTACIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE LOS RECURSOS HUMANOS

Los resultados obtenidos del análisis empírico realizado a través de regresiones múltiples con el fin de determinar si ciertas características de la empresas condicionaban la presentación de distintos tipos de información sobre los recursos humanos (información sobre el capital humano, social y ética) reflejan que las empresas de mayor tamaño, mayor preocupación por los stakeholders (medido a través del grado de endeudamiento), menor ratio valor de mercado-valor contable y rentabilidad así como aquellas de “alto crecimiento” son las que presentan más información acerca de los recursos humanos.

En relación con la incidencia del tamaño en la presentación de esta información los resultados confirman que la presentación de información en general de los recursos humanos así como la correspondiente a las diferentes categorías consideradas en el estudio, información sobre el capital humano, sobre cuestiones sociales y éticas relacionadas con los empleados están positivamente relacionados con el tamaño de la empresa medido a través del número de empleados.

La mayor visibilidad de estas empresas y el interés por legitimar su conducta y reducir los costes políticos y de agencia son los motivos que llevan a las empresas de mayor tamaño a presentar un mayor nivel de información. Estas empresas utilizan la información como medio para mejorar su reputación.

Además hay que tener en cuenta la ventaja que tienen las empresas grandes con respecto a los costes asociados a la preparación, elaboración y divulgación de la información que serán menores que en las empresas pequeñas. Por lo general las empresas de mayor tamaño cuentan con sistemas de información internos más desarrollados. En la actualidad, las nuevas exigencias de información internas derivadas de la necesidad de llevar a cabo una gestión estratégica de los recursos humanos hace probable que las empresas dispongan de modelos informativos internos orientados a dicha gestión. Asimismo, el interés por lograr la sostenibilidad motivará que la empresa se preocupe por gestionar cuestiones económicas y sociales para lo que también será necesario que cuente con un sistema informativo interno. Cuando la información ya se ha elaborado con propósitos de gestión los costes originados por la presentación de información a terceros

pueden considerarse de poca importancia. Por otro lado, el tamaño es una barrera competitiva, lo que también minora el impacto de la posible desventaja competitiva originada por la divulgación de información.

Los hallazgos obtenidos en las regresiones confirman que las empresas más endeudadas serán las que presentarán más información en general sobre los recursos humanos así como sobre las distintas categorías de información consideradas, capital humano, social y ética. Por tanto, se confirma la idea de que la importancia de los stakeholders, en este caso los acreedores, condiciona esta revelación. Así, podemos considerar que cuando el grado de endeudamiento es alto y el peso de los acreedores relevante a la empresa le interesará informar acerca de los recursos humanos como elementos que, en la medida en que contribuyen la innovación y reputación, garantizan la supervivencia de la empresa. Así a través de la información acerca del capital humano se refleja la contribución de los empleados a la creación de valor empresarial, además la incorporación de cuestiones sociales y éticas también constituye una garantía del cumplimiento de la responsabilidad social y sostenibilidad.

Aunque no encontramos una relación significativa entre la variable rentabilidad y la información sobre los recursos humanos en general ni tampoco entre dicha variable y la información de tipo social y ético, los hallazgos obtenidos nos permiten confirmar, aunque de manera no muy significativa, la existencia de una asociación negativa entre la rentabilidad y la presentación de información acerca del capital humano.

La relación negativa puede ser explicada por la necesidad de mostrar al exterior que situaciones de disminución de rentabilidad pueden ser mejoradas en un futuro, al contar con recursos humanos en cantidad y calidad adecuada. Otra posible explicación es la justificación de la obtención de resultados negativos o escasos en la realización de una alta inversión en recursos humanos que, dadas las reglas contables de aplicación en la actualidad, suponen mayores gastos y menor resultado. En consecuencia, la empresa tratará de legitimar su conducta mediante la presentación información sobre las inversiones que ha realizado en el equipo humano.

A diferencia de los resultados obtenidos con la información sobre el capital humano no encontramos ninguna relación significativa entre la presentación de información social o

ética relacionada con los empleados y la rentabilidad. Así podemos pensar que cuando la rentabilidad no es muy elevada a la empresa no le interesará revelar las cuestiones de tipo social y ético relacionadas con los trabajadores ya que los inversores podrían penalizar la actuación de la empresa atendiendo a la idea de que la dirección está desviando recursos a cuestiones que a corto plazo no impactarán de forma positiva en la rentabilidad.

En cuanto a la incidencia del ratio valor de mercado-valor contable en la presentación de información acerca de los recursos humanos los resultados reflejan que las empresas con un ratio valor de mercado-valor contable más bajo son las más proclives a la presentación de cualquiera de los tres tipos de información sobre los empleados tratados en el presente trabajo. A este respecto se puede argumentar que cuando el mercado no reconoce la inversión de la empresa en intangibles, en este caso en recursos humanos, o el cumplimiento de su responsabilidad social con los empleados la empresa tratará de modificar esta situación y, por ello, tenderá a una mayor presentación de esta información.

De los resultados obtenidos en nuestro análisis se desprende que las empresas que pertenecen al índice de alto crecimiento presentan más información sobre cuestiones sociales y éticas relacionadas con los empleados. A este respecto los resultados obtenidos para la variable tipo de industria no son concluyentes ya que dicha asociación no se corrobora para la información sobre el capital humano así como tampoco para la información general acerca de los recursos humanos.

La interpretación que damos a los resultados anteriores es que las empresas que se incluyen en el índice de alto crecimiento, las más competitivas, son las que prestan atención a sus recursos humanos e invierten en cuestiones sociales y éticas relacionadas con los empleados. El hecho de que se incluyan en dichos índices confirma que en el mercado se valoren cuestiones sociales y éticas así como la consideración de la sostenibilidad como una ventaja competitiva.

ACERCA DEL EFECTO DE LA INFORMACIÓN ACERCA DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA IMAGEN Y EN EL VALOR DE MERCADO DE LA EMPRESA

Respecto al impacto de la información sobre los recursos humanos en la imagen de la empresa así como en el valor de mercado, los resultados obtenidos en nuestro trabajo confirman un efecto positivo de dicha información en la reputación de la empresa sin embargo, no se confirma, al menos en el sentido positivo previsto, el impacto de la información en el valor de mercado de la compañía.

Los resultados corroboran, así, la vinculación entre la presentación de información sobre los recursos humanos y la mejora de la imagen de la empresa, lo que nos permite explicar la revelación como una práctica dirigida a ese objetivo. La empresa a través de la divulgación demuestra su compromiso con los empleados, su intención de incrementar la confianza de los diferentes grupos de interés y sus esfuerzos para el desarrollo de las competencias cara a la obtención de ventajas competitivas relacionadas con la reputación y la innovación y esos esfuerzos son reconocidos y repercuten en su imagen. Destacamos, en este sentido que a una mejor imagen contribuyen tanto las informaciones de carácter social y ético como la información relativa al capital humano,

Por el contrario no se confirma otro de los beneficios que normalmente se atribuye a la presentación de información voluntaria como es su impacto positivo en el valor de mercado de la compañía sino todo lo contrario que el tipo de información relacionada con los recursos humanos clasificada como ética provoca un efecto negativo en el valor de mercado de la empresa.

Por tanto, en contra de lo indicado por la argumentación teórica. La reducción de la asimetría informativa no supone la obtención de beneficios ligados al mercado, al menos, no contribuye a un incremento del valor de los títulos, ni siquiera a pesar del comentado efecto positivo sobre la reputación. Aún más, teniendo en cuenta los posibles efectos negativos, las empresas podrían verse en el mejor de los casos indiferentes o sin estímulos para la presentación de información adicional y, en el peor, podrían encontrar contraproducente la ampliación de este flujo informativo.

En relación con la ausencia de impacto de la información acerca del capital humano, relativa a la contribución de valor empresarial, podemos considerar que este resultado se puede deber a la falta de comprensión de dicha información por parte de los usuarios, en este caso, fundamentalmente, los inversores. Como ha sido señalado en otras investigaciones (Petty y Guthrie, 2000; Guthrie, 2001; Bukh, 2002, Mouritsen et al., 2002 y Mouritsen, 2003) sería preciso que la información se acompañase de una descripción que vinculase la información suministrada con la estrategia de la compañía y su proceso de creación de valor.

En cuanto a los resultados relativos al impacto negativo de la información ética sobre recursos humanos en el valor de mercado en primer lugar, debemos recordar que en nuestro estudio el contenido de dicha información versaba sobre cuestiones relativas a los derechos de los trabajadores, satisfacción laboral y relaciones con los sindicatos. A este respecto, apuntamos, como explicación, la posibilidad de que accionistas e inversores consideren que la información sobre cuestiones éticas relacionadas con los empleados sea consecuencia del interés e importancia atribuida por la empresa a agentes sociales como sindicatos o asociaciones de empleados, y que su presentación pueda interpretarse como un interés en beneficiar al colectivo empleados a costa de conseguir menor rentabilidad para el accionista.

Esta explicación también se puede fundamentar desde la teoría de la agencia. Así, si los accionistas consideran que la dirección está preocupándose por otros objetivos diferentes a la maximización de su rentabilidad, sobre todo a corto plazo, la presentación de información que refleje esa preocupación podría tener como efecto una penalización en el valor de mercado de la empresa.

LIMITACIONES E INVESTIGACIONES FUTURAS

Las conclusiones que acabamos de presentar se apoyan en los resultados obtenidos para el conjunto de empresas incluidas en el IGBM. Es posible que los resultados no sean generalizables a empresas de menor tamaño y/o menor visibilidad (por ejemplo, empresas que no están en el IGBM).

Por otra parte, los resultados se han obtenido en un entorno institucional caracterizado por un escaso desarrollo del mercado de capitales y un elevado grado de concentración en la estructura de propiedad de las empresas, presencia importante de bancos y grupos empresariales en los consejos de administración. Por ello una posible extensión de este trabajo sería ampliar el estudio a entornos institucionales diferentes, particularmente en lo relativo a las consecuencias de la publicación de información de tipo social donde el alto desarrollo de los mercados de capitales puede motivar que el impacto de la información sea mayor dada la mayor visibilidad de las empresas.

Una primera limitación que podemos señalar es la relativa a la valoración de la información presentada por las empresas. Así, en nuestro estudio la medida de la presentación de información presentada por las empresas se ha realizado de forma cuantitativa, no diferenciando si la información se presentaba, de forma narrativa, numérica o incluso a través de gráficos. En este sentido consideramos que sería interesante no sólo tener en cuenta el contenido informativo y la extensión de la información presentada por la empresa sino también una clasificación cuantitativa versus cualitativa de la información. Como consecuencia, nos planteamos en el futuro estudiar la influencia de determinadas características de la empresa en la calidad de la información presentada.

En cuanto al estudio de los determinantes que condicionaban la presentación de información acerca de los recursos humanos no se ha incluido el impacto que podrían tener las variables internas de la empresa, que en la medida en que condicionarán la preparación de información acerca de los recursos humanos destinada a usuarios internos, podría facilitar o limitar la presentación de dicha información de cara al exterior. Consideramos interesante en un trabajo futuro la inclusión de variables internas de la empresa, como las que determinan la cultura, la estrategia o el estilo de dirección, entre otras, como condicionantes de la presentación de esta información.

Otra extensión importante del trabajo sería analizar la evolución a lo largo del tiempo tanto de los determinantes como de las consecuencias de la publicación de información acerca de los recursos humanos. Quizás sería interesante comprobar si alguna variación en el contenido informativo que presentan acerca de los recursos humanos repercute en su imagen y valor de mercado en años sucesivos. Planteamiento que nos abre hacia otra posible investigación futura.

BIBLIOGRAFIA

- ABDOLMOHAMMADI, M. (2005): "Intellectual capital disclosure and market capitalization". *Journal of intellectual capital*, vol. 6 nº 3, pp. 397-416.
- ABEYSEKERA, I. y GUTHRIE, J. (2004): "Human Capital reporting in a developing nation". *The British Accounting Review*, nº 36, pp. 251-268.
- ABEYSEKERA, I. y GUTHRIE, J. (2005): "Annual reporting trends of intellectual capital in Sri-Lanka". *Critical perspectives on accounting*, vol. 16, nº 3, pp. 151-63
- ACLAND, D. (1976): "The Effects of Behavioural Indicators on Investor Decisions: an Exploratory Study". *Accounting Organizations and Society*, vol. 1, nº 2-3, pp. 133-142.
- ACCOUNTING STANDARD BOARD (ASB) (2006): *Reporting Statement.. Operating and Financial Review*. ASB, OFR, RS.
- ACCOUNTING STANDARD STEERING COMMITTEE (ASSC) (1975): *The Corporate Report*, ICAEW, Londres.
- ADAMS, C., HILL, W. y ROBERTS, C. (1998): "Corporate social reporting in western europe. Legitimate corporate behaviour? *British Accounting review*, vol. 30, nº 1, pp 1-21.
- AGORA - VI, (2002): Los informes sobre el Capital Humano. *Oficina de Publicaciones de la Comunidad Europea*.
- ÁLVAREZ, M.A. (2001): "Information about Human Resources Diclosed by Spanish Firms. Its Relationship by Spanish Firms with Certain Firm Characteristics". *International Journal Management*, vol. November, pp. 20-29.
- ÁLVAREZ, J. y BLANCO, F. (2000): "La Contabilidad de Dirección Estratégica para la Competitividad en el Siglo XXI. El Capital Intelectual. *Técnica contable*, pp. 1-16.

AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (AAA) (1966): Committee To Prepare a Statement of Basic Accounting Theory.

AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (AAA) (1973): “Report of the Committee on Human Resource Accounting”. *The Accounting Review*, Suplemento al volumen XLVIII.

AMERICAN ACCOUNTING ASSOCIATION (AAA) (1974): “Report of the Committee on Accounting for Human Resources”. *The Accounting Review*, Suplemento al volumen XLIX.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA) (1973): *Objectives of Financial Statements*, Study Group on the Objectives of Financial Statements, New York.

AMERICAN INSTITUTE OF CERTIFIED PUBLIC ACCOUNTANTS (AICPA) (1994): “*Improving Business Reporting, a customer focus. Meeting the information needs of investor creditors*”. Comprehensive report of the Special Committee on Financial Reporting, AICPA, Jersey City.

ANSOFF, I. (1965): *Corporate Strategy*. New York: McGraw-Hill.

ARAGÓN, A; FERNÁNDEZ, M. L; MARTÍN, F; ROMERO, P.; SÁNCHEZ, G.; SÁNZ, R.; VALLE, R.J. (2004): *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Pearson Prentice Hall. Madrid.

ARCHEL, P. (2003): “La Divulgación de la Información Social y Medioambiental de la gran Empresa Española en el Período 1994-1998: Situación Actual y Perspectivas”. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXII, nº 117, pp. 571-601.

ARGYRIS, C. y SCHÖN, D. (1978): *Organizational Learning. A theory of Action Perspective*. Reading, Mass: Addison-Wesley.

ARGLEYS, F. (1977): "Meeting The Needs of Users of Published Financial Statements". *The Accountant*, 3, July, pp. 729-731.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (AECA) (1991): *Inmovilizado Inmaterial y Gastos Amortizables*, documento nº 3, Madrid.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (AECA) (1999): "Marco Conceptual de La Contabilidad Financiera". *Documentos Principios Contables*, Septiembre.

ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS (AECA) (2004): *Marco conceptual de la responsabilidad social corporativa*. Documento nº 1 de la Comisión de responsabilidad social corporativa. AECA.

BABÍO ARCAÏ, M. R.; MUÍÑO VÁZQUEZ, M. F.; VIDAL LOPO, R. (2003). "La influencia del tamaño y la cotización en la publicación de información voluntaria: un análisis basado en las percepciones de costes y beneficios. *Revista de Contabilidad*, Vol. 6, nº 11, Enero-Junio, pp. 19 -55.

BABÍO ARCAÏ. M.R. Y MUÍÑO VÁZQUEZ, M.; FLORA (2005): "Corporate Characteristics, Governance Rules and the Extent of Voluntary Disclosure in Spain". *Advances in Accounting*, vol. 21, pp. 299-331.

BACKHUIJS, J.; HOLTERMAN, W.; OUDMAN, R.; OVERGOOR, R. y ZIJSLTRA, S. (1999): "Reporting on Intangible Assets". International Symposium: Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects, 9-11 June 1999. Amsterdam.

BALANCE SOCIAL FRANCÉS (1977): *Revue Francaise de gestion*, Suplemento, Diciembre.

BALLESTER, N.; LIVNAT, I. y SINHA, N. (2002): "Labour cost and investment in Human Capital". *Journal of accounting auditing and finance*, Fall, 17, 4, pp. 351-373.

- BANEGAS, R.; NEVADA, D. y TEJADA, A. (2.000): “El Cuadro de Mando como Instrumento de Control en la Gestión Social: Recursos Humanos y Medio Ambiente”. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, Enero-Marzo, pp. 107-147.
- BARLETT, S. A. y CHANDLER, R.A. (1997): “The Corporate Repor and the private shareholder: Lee and Tweedie twenty years on”. *British Accounting Review*, 29 (3), pp. 245-261.
- BARTH, M.; KASNIK, R. y McNICHOLS, M. (1998): *Analyst coverage and intangible assets*, Stanford University.
- BASSI, L. J. y MCMURRER, D. (1999): Indicators of human capital investment and outcomes from the American Society for Training & Development. International Symposium: Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects, 9-11 June 1999. Amsterdam.
- BELKAOUI, A. y KARPIK, P. (1988): Determinants of the corporate decision to disclose social information”. *Accounting Auditing and Accountability Journal*, 2, 1, pp. 36-51.
- BECKER, G. S. (1993): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, University of Chicago Press, Chicago IL.
- BENNET, R.; ASTON, A. y COLQUHOUN, T.; (2000): “Cross-cultural training: a critical step in ensuring the success of international assignments”. *Human Resource management*, nº 39, Summer, pp. 239-250.
- BERG, P. (1999): “The Effects of High Performance Work Practices on Job Satisfaction in the United States Steel Industry”. *Industrial Relations*, nº 54, pp. 111-135.
- BERGAM, Y. Z. y CALLEN, J. L. (1991): “Oportunistic underinvestment in debt renegotiation and capital structure”. *Journal of Financial Economics*, vol. 29, nº 1, pp. 137-171.

- BONACHE, J. y CABRERA, A. (2002): *Dirección estratégica de personas. Evidencias y perspectivas para el siglo XXI*. Prentice Hall, Pearson Education. Madrid.
- BONTIS, N. (2003): "Intellectual Capital Disclosure in Canadian Corporation". *Journal of Human Resources Costing and Accounting*, vol. 7, nº 1-2, Spring, pp. 9-20.
- BONTIS, N.; DRAGONETTI, N. y JACOBSEN, K. y ROOS, G. (1999): "The knowledge toolbox; a review of the tools available to measure and manage intangible resources". *European Management Journal*, vol. 17, nº 4, pp. 391-402
- BOTOSAN, C. A. (1997): "Disclosure level and the cost of equity capital". *The Accounting Review*, vol. 72, nº 3, pp. 323-49.
- BOTOSAN, C. A. y PLUMLEE, M. A. (2002): "A re-examination of disclosure level and the expected cost of equity capital". *Journal of accounting research*, vol. 40, nº 1, March, pp. 21-40.
- BOXALL, P. F. (1996): "The Strategic HRM debate and the resource-based view of the firm". *Human Resource Management Journal*, 6 (3), pp. 59-75.
- BOZZOLAN, S.; FAVOTTO, F. y RICCERI, F. (2003): "Italian annual Intellectual capital disclosure an empirical analysis". *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4, nº 4, pp. 543-58.
- BRENNAN, N.; O'BRIEN, F. J. y PIERCE, A. (1992): *A Survey of Irish, Published accounts*, 2nd ed. Oak Tree Press, Dublin.
- BRENNAN, N. (2001): "Reporting intellectual capital in annual reports: evidence from Ireland". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, Vol.14, nº4, pp. 423-36.
- BRIO, E. (1995): "La Responsabilidad Social de la Contabilidad". *Técnica contable*, pp. 801-818.

- BROCKBANK, W. (1999): "If HR Were Really Strategically Proactive: Present and Future Directions in HR's Contribution to Competitive Advantage". *Human Resource Management*, vol. 38, nº 4, pp. 337-352.
- BROOKING, A. (1997): "The Management of Intellectual Capital". *Long Range planning*, vol. 30, nº 3, pp. 364-365.
- BRUMMET, L.; FLAMHOLTZ, E. y PYLE, W. (1968): "Human Resource Measurement. a Challege For Accountants". *The Accounting Review*, Abril, XIII nº2, pp. 217-224.
- BUKH, P.N. (2002): "The relevance of intellectual capital disclosure: a paradox?". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 16, nº1, pp. 49-56.
- BUKH, P. N. y JOHANSON, U. (2003): "Research and Knowledge interaction. Guidelines for intellectual capital reporting". *Journal of Intellectual Capital*, vol. 4, nº4, pp. 576-587.
- BUZBY, S. (1975): "Company Size, Listed Versus Unlisted Stockes, and the Extent of Financial Disclousure". *Journal of Accounting Research*, Spring, pp. 17-37.
- CAMUÑEZ RUIZ, J. A.; MORENO CAMPOS, I.; SIERRA MOLINA, G. J.(2003): "La Valoración, por Analistas Financieros de la Utilidad de la Información Contable sobre el Capital Humano". *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. XXXII, nº 117, Abril-Junio, pp. 539-569.
- CANADIAN INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS (CICA) (1982): "Corporate Reporting: Its Future Evolution". *The Canadian Institute Of Chartered Accountants*, Canadá.
- CAÑIBANO, L. (1980): "El Derecho de los Trabajadores a la Información Económica", *CUPE*, Vol. VI, pp. 123-129.

- CAÑIBANO, L y GARCÍA-AYUSO, M. (2000): “El papel de los intangibles en el análisis de la situación financiera de la empresa”. *Ponencia presentada a la VI jornada de trabajo sobre Análisis contable*, Octubre, Almería.
- CAÑIBANO, L.; GARCÍA-AYUSO, M. y SÁNCHEZ, P. (1999): “La Relevancia de los Intangibles para la Valoración y la Gestión de Empresas: Revisión de la Literatura”. *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, vol. 100, pp. 17-88.
- CAÑIBANO, L.; SÁNCHEZ P.; GARCÍA-AYUSO, M.; CHAMINADE, C.; OLEA, M.; ESCOBAR, C. G.; PACHECO, R. y GUERRA, E. (2000): proyecto Meritum, I congreso internacional del conocimiento Madrid-Mayo.
- CARMONA, S. y CARRASCO, F. (1988): “Información de Contenido Social y Estados Contables: una Aproximación Empírica y algunas Consideraciones Teóricas”. *Actualidad Financiera*, Noviembre, pp. 2175-2192.
- CARNEY, T. F. (1972): *Content Analysis. A Technique for Systematic Inference from Communications*, University of Manitoba Press, Winnipeg.
- CARRASCO, D. (1986): *El factor humano en la empresa*. Ed. Instituto de Planificación Contable. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- CAVALERI, S. y FEARON, D. (1996): *Managing In Organizations that Learn*, Blackwell Publishers, Massachusetts, USA.
- CHAMINADE, C. y JOHANSON, U. (2003): “Can guidelines for intellectual capital management and reporting be considered without addressing cultural differences?”. *Journal of intellectual capital*, vol. 4, nº 4, pp. 528-542.
- CHEN, R. (1975): “Social and Financial StewardShip”. *The Accounting Review*, July, vol L, nº 3, pp. 533-543.

- CHEN, M.; CHENG, S. y HWANG, Y. (2005): "An Empirical Investigation of the Relationship between Intellectual Capital and firm's market value and financial performance". *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6 nº 2, pp. 159-176.
- CHIU, R.K. (1999): "Employment Involvement in a Total Quality Management Programme: Problems in Chinese Firms in Hong Kong, *Managerial Auditing Journal*. 14, 1/2, pp. 8-11.
- CHOW, C. W. y WONG-BOREN, A. (1987): "Voluntary Disclosure by Mexican Corporations". *The Accounting Review*, Vol. LXII, nº 3, pp. 533-541.
- COCHRAN, P. L. y WOOD, R. A. (1984): "Corporate Social Responsibility and Financial Performance". *Academy of Management Journal*, vol. 27, pp. 42-56.
- COOKE, T. E. (1989): "Disclosure in the corporate annual reports of Swedish companies". *Accounting and business Research*, vol. 19, nº 74, pp. 113-124.
- COOKE, T. (1992): "The impact size, stock market listing and industry type on disclosure in the annual reports of Japanese listed corporations". *Accounting and Business Research*, 22; pp. 229-37.
- COOPER, D. (1984): "Information for Labour". *Current Issues in Accounting*, Carsberg & Hope Editores, Philip Allan Publishers Limited, pp. 118-135.
- COOPER, D. y SHERER, M. (1984): "The Value of Corporate Accounting Reports: Arguments for Political Economy of Accounting". *Accounting, Organizations and Society*, 9, 3/4, pp. 207-232.
- CORDAZZO, M. (2005): "IC Statements versus Environmental and Social reporting. An Empirical Analysis of their convergence in the Italian context". *Journal of Intellectual Capital*, vol. 5, nº 3, pp. 441-464.

- CORE, J. E. (2001): "A review of the empirical disclosure literature: discussion". *Journal of accounting and economics*, 31(1-3), pp. 441-456.
- CORMIER, D. y GORDON, I. M. (2000): "An examination of social and environmental reporting strategies". *Accounting auditing and accountability Journal*, vol. 14, nº 5, pp. 587-616.
- CUGANESAN, S. y KHAN, H. (2006): "Stakeholder reporting in Australian Banking Industry". Disponible en SSRN: <http://ssrn.com/abstract=913271>
- DANISH AGENCY OF TRADE AND INDUSTRY (DATI) (2003): *A Guideline of Intellectual Capital Statements. A key to knowledge Management*, Danish Agency of Trade and Industry. Copenhagen.
- DARROUGH, M. y STOUGHTON, N. (1990) "Financial Disclosure Policy in an Entry Game". *Journal of Accounting and Economics*, 12, pp. 219 –243.
- DEBRECENY, R. y RAHMAN, A. (2005): "Firm specifics determinants of continuous corporate disclosures". *The International Journal of Accounting*, vol. 40, pp. 249-278.
- DEEGAN, C. (2000): *Financial Accounting Theory*, McGraw Hill, Sydney.
- DEEDS, D. L; DECAROLIS, D. y COOMBS, J. E. (1997): "The Impact of Firm-specific Capabilities on the amount of Capital Raised in an Initial Public Offering. Evidence from the Biotechnology Industry". *Journal of Business Venturing*, vol. 12 nº1, pp. 31-46.
- DELISI, P. S. (1990): "Lessons from the Steel Axe: Culture, Technology, and Organizational Change". *Sloan Management Review*, pp. 83-93.
- DEMAREST, M. (1997): "Understanding Knowledge Management". *Long Range Planning*, vol. 30, nº 3, pp. 374-384.

DEPOERS, F. (2000): “A cost-benefit study of voluntary disclosure: some empirical evidence from French listed companies”. *The european Accounting review*, vol. 9, nº 2, pp. 245-263.

DHALIWAL, D. (1978): The impact of Disclosure Regulations on the Cost of Capital in Research Report in Economic Consequences of Financial Accounting Standards, Selected Papers, FASB.

DIERKERS, M. y BERTHOIN, A. (1985): “The Usefulness and Use of Social Reporting Information”. *Accounting Organizations and Society*, vol. 10, nº 1, pp. 29-34.

DANISH MINISTRY OF SCIENCE TECHNOLOGY AND INNOVATION (DMSTI) (2003): *Intellectual Capital Statements-The New Guideline*. Danish Ministry of Science Technology and Innovation. Copenhagen.

DRAKE, K. (2002): “Informar sobre el capital humano”, *Agora VI: Los Informes sobre el Capital Humano*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales Europeas, Luxemburgo, pp. 104-109.

EDVINSSON, L. (1997): “Developing Intellectual Capital at Skandia”. *Long Range Planning*, vol. 30, nº 3, pp. 366-373.

EDVINSSON, L. (2001): “The IC Multiplier And The Importance Of Structural Capital” *Presented At The 4th Intangibles Conference On Advances In The Measurement Of Intangible (Intellectual Capital)*, May 17-18, New York University, Stern School Of Business.

EDVINSSON, L. y MALONE, M. S. (1997): *Intellectual capital*, Piatkos, London.

ELIAS, N. (1972): “The Effects of Human Assets Statements on Investement Decision: an Experiment”. *Journal of Accounting Research*, pp. 215-33.

- ELLIOT, R. K. y JACOBSON, P. D. (1994): "Cost and Benefits of Business Information Disclosure". *Accounting Horizons*, vol. 8 n° 4, December, pp. 80-96.
- FAMA, E. F. (1980): "Agency Problems and The Theory of the Firm". *Journal of Political Economy*, 88, 21, pp. 288-307.
- FAMA, E.F y JENSEN, M.C. (1983): "Agency problems and residual claims". *Journal of law and economics*, n° 26, pp. 327-349.
- FERNANDEZ, E.; MONTES, J. y VAZQUEZ, C. J. (1997): "La Teoría de la Ventaja Competitiva Basada en los Recursos. Síntesis y Estructura Conceptual". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, vol. 6, n° 3, pp. 11-32.
- FESTINGER, V. L. (1957): *A Theory of Cognitive Dissonance* (Standford, CA; Standford University Press) (citado en Kreitner y Kinichi ,1996)
- FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (1985): Recognition and Measurement in Financial Statements of Business Enterprises, Statement of Financial Accounting Standard, n° 86, Stamford, CT.
- FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (FASB) (1978): SFAC N°1, *Objectives of Financial Reporting by Business enterprises*.
- FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (FASB) (2001a): *Improving Bussiness Reporting: Insights into Enhancing Voluntary disclosures*.
- FINANCIAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (FASB) (2001b): *Business and Finance reporting: challenges from the new economy*. Special report. FASB
- FIRTH, M. (1979): "The Impact of Size, Stock Market Listing, and Auditors on Voluntary Disclosure in Corporate Annual Reports". *Accounting and Business Research*, Autumm, n ° 9, pp. 273-280.

- FLAMHOLTZ, E. (1971): "A Model for Human Resource Valuation: a Stochastic Proccess with Service Rewards". *The Accounting Review*, April, pp. 253–267.
- FLAMHOLTZ, E. (1972): "Toward a Theory of Human Resource Value in Formal Organization". *The Accounting Review*, October, pp. 666-678.
- FLAMHOLTZ, E. (1974): *Human Resource Accounting*, Dickenson Publishing Company.
- FLAMHOLTZ, E. y COFF, R. (1989): "Valuing Human Resources in Buying Service Companies". *Mergers & Acquisitions*, vol. 23, nº 1, pp. 40-44.
- FLAMHOLTZ, E. y KAUMEYER, R. (1980): "Human Resource Replacement Cost-Information and Personnel Decisiones: a Field Study". *Human Resource Planning*, pp. 111-38.
- FLAMHOLTZ, E.; BULLEN, M. L. Y HUA, W. (2002): "Human Resource Accounting: A Historical Perspective and Future Implications". *Management Decision*, vol. 40 nº 10, pp. 947-954.
- FOY, N. y GADON, H. (1976): "Worker Participation Contrast in Three Countries". *Harvard Business Review*, 54 (3), May-June, pp. 71-84.
- FOONG K. y YORSTON, R. (2003): "Human capital measurement y reporting. A British perspective". *Accounting for people*, Director Gratton, L, pp. 1-48.
- FRANCIS, J. R.; KHURANA, I. K. & PEREIRA, R. (2005): "Disclosure incentives and effecto on cost of capital around the world". *The Accounting Review*, 80(4), pp. 1125-1163.
- FREDERIKSEN, J. (2002): "Los Informes sobre el Capital Humano en Dinamarca" en *Agora VI: Los Informes sobre el Capital Humano*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales Europeas, Luxemburgo, pp. 45-52.

- FREDERIKSEN, J. y WESTPHALEN, S. A. (1998): Human Resource accounting interest and conflicts. A discussion paper. Work in progress. European Centre for the Development of Vocational training. Thessaloniki.
- FREEMAN, R. (1984): *Strategic Management: a Stakeholder Perspective*. Prentice-hall, New Jersey.
- FRIEDMAN, A. y LEV, B. (1974): “A Surrogate Measure for the Firm’s Investment in Human Resources”, *Journal of Accounting Research*, Autumn, pp. 235-250.
- FRULEUX, D. (2002): “El Balance Social en las Empresas Francesas”, en *Agora VI: Los Informes sobre el Capital Humano*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales Europeas, Luxemburgo, pp. 21-44.
- FUNDACION ENTORNO, IESE Y PRICEWATERHOUSECOOPERS (2002) “Código de Gobierno para la Empresa Sostenible”. <http://www.fundacionentorno.org> (14 de Marzo 2002)
- GALBRAITH, (1967): *The New Industrial State*. Houghton Mifflin Company. Boston
- GARCÍA-AYUSO, M. (2003): “Factors explaining the inefficient valuation of intangibles”. *Accounting Auditing and Accountability Journal*, vol.16, nº1, pp. 57-69.
- GARCÍA, M. A. y MONTERREY, J. (1993): “La Revelación Voluntaria en las Compañías Españolas Cotizadas En Bolsa”, *Revista Española de Financiación y Contabilidad*, nº 74, pp. 52-70.
- GARCÍA MECA, E.; PARRA, I.; LARRÁN, M. y MARTÍNEZ, I. (2005): “The explanatory factors of intellectual capital disclosures to financial analysts”. *European Accounting Review*, vol. 14, nº 1, pp. 63-94.
- GELB, D. S. y STRAWSER, J. A. (2001): “Corporate Social Responsibility and Financial Disclosures: An Alternative Explanation for Increased Disclosure”. *Journal of Business Ethics*, nº 33, pp. 1-13.

- GIBSON, C. (1978): "The Accountant's Role Employee Communications". *Accountancy*, Febrero, pp. 118-121.
- GIETZMANN, M. y IRELANAD, J. (2005): "Cost of capital, strategic disclosures and accounting choice". *Journal of business Finance and Accounting*, 32 (3-4), pp. 599-634.
- GINER, B. (1997): "The Influence of Company Characteristics and Accounting Regulation on Information Disclosed by Spanish Firms". *The European Accounting Review*, 6, 1, pp. 45-68.
- GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI) (2000): *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Fundación entorno, pág web: [http:// www.fundación-entorno.org](http://www.fundación-entorno.org). (1 de octubre 2000).
- GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI) (2002): *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Fundación entorno, pág web: [http:// www.fundación-entorno.org](http://www.fundación-entorno.org). (12 de Marzo 2002).
- GLOBAL REPORTING INICIATIVE (GRI) (2006): *Guía para la elaboración de memorias de sostenibilidad*. Fundación entorno, pág web: [http:// www.fundación-entorno.org](http://www.fundación-entorno.org). (13 de Diciembre 2006).
- GOLDFINGER, C. (1997): *Understanding and measuring the intangible economy: Current Status and suggestions for future research*, CIRET seminar, Helsinki.
- GRAY, R.; OWEN, D. y MAUNDERS, K. (1987): *Corporate Social Reporting: Accounting and Accountability*, Prentice Hall, London.
- GRAY, R.; OWEN, D. y ADAMS, C. (1996): *Accounting and accountability- Changes and Challenges in Corporate social and Environmental reporting*. Prentice Hall. London.

- GRAY, S.L.; RADEBAUGH, L.H. y ROBERTS, C.B. (1990): "International Perceptions of Cost Constraints on Voluntary Information Disclosures: a Comparative Study of U.K y U.S. Multinationals". *Journal of International Business Studies*, fourth quarter, pp. 597-622.
- GRAY, R.; OWEN, D. y MAUNDERS, K. (1988): "Corporate Social Reporting: Emerging Trends in Accountability and the Social Contract". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, vol. 1 n°1, pp. 6-20.
- GRAY, R.; KOUHY, R. y LAVERS, S. (1995): "Methodological themes: constructing a research database of social and environmental reporting by UK companies". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 8 n°2, pp.78-101.
- GRAY, S. J. y ROBERTS, C. (1995): "Voluntary information Disclosure: Attitudes of UK Multinationals", incluido en Gray, S.J., Coenenberg, A.G. y Gordon, P.D., *International group accounting. Issues in European harmonization* Routledge, Londres.
- GRÖJER, J-E Y JOHANSON, U. (1998): "Current development in Human Resource costing and accounting. Reality present, researchers absent?". *Accounting Auditing & Accountability Journal*, vol. 11, n°4, pp. 495-505.
- GROVE, H. T.; MOCK, J. y EHRENREICH, K. (1977): "A Review of HRA Measurement Systems from a Measurement Theory Perspective". *Accounting Organizations and Society* 2, December, pp. 219-36.
- GU, F. y LEV, B. (2001): "Intangible Assets: Measurement, Drivers, Usefulness". Working paper, New york University, New York, Abril.
- GUEST, D. E. (1997): "Human Resource Management and Performance: a Review and Research Agenda". *The International Journal of Human Resource Management*, 8:3 June, pp. 263-276.

GÜNTER, T. W.; DIRK, B. y MENNINGER, J. (2005): “Does relevance Influence Reporting about Environmental and Intangible Success Factors?.- Empirical Results from a Survey of Executives from Intangible-driven Industries”. *Smalenbach Business Review*, Special issue 2, pp. 101-137.

GUTHRIE, J. (2001): “The management measurement and the reporting of intellectual capital”. *Journal of Intellectual capital*, vol. 2, nº 1, pp. 27-41.

GUTHRIE, J. y MATHEWS, M. R. (1985): “Corporate social accounting in Australia”. *Research in Corporate social performance and policy*, vol. 7, pp. 251-77.

GUTHRIE, J. y PARKER, L. D. (1990): “Corporate social Disclosure Practice: a comparative International Analysis”. *Advances in Public Interest Accounting*, vol. 3, pp. 159-75.

GUTHRIE, J. y PETTY, R. (1999): “Knowldge Management: The Information Revolution has created de need for a codified System of Gathering and Controlling Knowledge”, *Company Secretary*, January 9, 1, pp: 38-41.

GUTHRIE, J.; PETTY, R.; FERRIER, F. y WELLS, R.(1999): “There is no Accounting for Intellectual Capital in Australia: A review of annual reporting practices and the internal measurement of Intangibles”, *OCDE Symposium on Measuring and Reporting of Intellectual Capital*. Amsterdam

GUTHRIE, J. y PETTY, R. (2000): “Are companies thinking smart?”. *Australian CPA* (July) 62-5.

GUTHRIE, J., PETTY, R. y RICCERI, F. (2006): “The voluntary reporting of intellectual capital. Comparing evidence from Hong-Kong and Australia”. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 7, nº 2, pp. 254-271.

HALL, M. (2003): *Measures to increase the effectiveness of credit risk analysis in corporate lending through a better understanding of the role of intangibles*. European Commission information technologies programme. IST 2000-29665.

- HAND, J. (1998): Does CEO human Capital make a difference? University of North Carolina.
- HANSSON, J. (1998): Intellectual Capital the latest Strick to Make Management–scientific? Working Paper the Management School, Lancaster, Stockholm.
- HAY GROUP (2000): “Modelo de gestión del capital intelectual”. *I Congreso Internacional de Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual*, Recoletos (org.) Mayo, Madrid.
- HEALY, P. M.; HUTTON, A. P. y PALEPU, K. G. (1999): “Stock performance and intermediation changes surrounding sustained increases in disclosure”. *Contemporary Accounting Research*, vol. 17, nº 4, pp. 623-42.
- HEKIMIAN, J. S. y JONES, C. (1967): “Put People on your balance sheet”. *Harvard Business Review*, January- February , pp. 105-113.
- HENDRICKS, J. (1976): “The Impact of Human Resource Accounting Information on Stock Investment Decisions: An Empirical Study”. *The Accounting Review*, April, pp. 293-305.
- HENDRIKSEN, E. S. (1982): Accounting Theory 5th,ed , BurrRidge, Irwin.
- HERMANSON, R. H. (1963): *A method for recording all assets and the resulting accounting and economic implications*. Michigan State University.
- HERMANSON, R. H. (1964): Accounting for Human Assets, ocasional paper, núm 14, Bureau of Business and Economic Research, Graduate School of Business Administration, Michigan State University.
- HILLMAN, J. A. y KEIM, G. D. (2001): “Shareholder value, stakeholder management, and social issues: What’s the bottom line? *Strategic management Journal*, 22”, pp. 125-139.

HOLLAND, J. (2002): “Intellectual capital and the capital market-organisation and competence”. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, vol. 6, nº 1, pp. 39-48.

HOLLAND, J. y JOHANSON, U. (2003): “Value-relevant information on corporate intangibles-creation, use, and barriers in capital markets-between a rock and a hard place”. *Journal of Intellectual Capital*, vol .4, nº 4, pp. 465-486

HOFSTEDE, G. (1980): *Culture's consequences: international differences in work-related values*. Beverly Hills, C.A: Sage.

HOFSTEDE, G. (1983): “The Cultural Relativity of Organizational Practices and Theories”. *Journal of International Business Studies*, Fall, pp. 75-89.

HOFSTEDE, G. (1984): “The Cultural Relativity of the Quality of Life Concept”. *Academy of Management Review*, pp. 389-398.

HOFSTEDE, G. (1991): *Culture and organizations Software of the Mind*. McGraw-Hill, London.

HOLTHAUSEN, R. W. y LEFWITH, R. W. (1983): “The economics consequences of accounting choice”. *Journal of Accounting and Economics*, vol.5, pp. 77-117.

HOOGHIEMSTRA, R. (2000): “Corporate Communication an Impression Management –New Perspectives why Companies Engage in Corporate Social Responsibility”. *Journal of Business Ethics*, vol .27, pp. 55-68.

HOOGENDOORN, M.; BOS DE A.; KRENS, F.; VEERMAN, W. y BEEK, H. T. (1999): “Transparency in Intellectual Capital”. *International Symposium: Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects*, 9-11 June. Amsterdam.

- HUSELID, M. A. (1995): "The Impact of Human Resource Management Practices on Turnover, Productivity, and Corporate Financial Performance". *Academy of Management Journal*, vol. 38, nº 3, pp. 635-672.
- IMHOFF, E. A; LIPE, R. C. Y WRIGHT, D. W. (1995): "Are footnote disclosure an adequate alternative to financial statement recognition?". Paper present to Hong Kong Accounting Association Annual Conference, kowloon, Hong Kong.
- INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS IN ENGLAND AND WALES (ICAEW) (1988): "Guidelines For Financial Reporting Standards". *Institute Of Chartered Accountants In England And Wales*. D.Solomons.
- INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS OF SCOTLAND (1988): Making Corporate Reports Valuable. Peter Mcmonnies. The Institute Of Chartered Accountants Of Scotland.
- INSTITUTE OF CHARTERED ACCOUNTANTS IN ENGLAND AND WALES (ICAEW) (2000): *New Measures for the New Economy*. A discussion papper for the Institute of Chartered Accountants in England and Wales.
- INSTITUTE OF SOCIAL AND ETHICAL ACCOUNTABILITY (ISEA) (1999): AA1000, Reino Unido, página web: <http://www.accountability.org>. (13 de Junio 2000).
- INSTITUTO DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA DE CUENTAS (ICAC) (2002): *Libro blanco. Informe sobre la situación de la contabilidad en España. Guías básicas para su reforma*, ICAC, Madrid.
- INTELECT (1998): *Medición del capital intelectual. Modelo Intelect*. Euroforum Escorial.
- INTERNACIONAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (IASB) (2005): International Accounting Standard, IAS 1; Presentation of financial statements. IASB London
- INTERNATIONAL ACCOUNTING STANDARD BOARD (IASB) (2005): International Accounting Standard, IAS 38; Intangible Assets. IASB.London.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC) (1998): “The Measurement and Management of Intellectual Capital: An Introduction” International Federation of Accountants. New York.

INTERNATIONAL FEDERATION OF ACCOUNTANTS (IFAC) (1998): *The Measurement and Management of Intellectual Capital: An introduction*, Study 7, United Kingdom.

INTERNATIONAL STANDARD ORGANIZATION (ISO) (1987): *Norma ISO 9000. Quality Management*, <http://www.iso.org> (20 de Marzo 2005).

INTERNATIONAL STANDARD ORGANIZATION (ISO) (1995): *Norma ISO 10015. Lineas directrices para la formación del personal en la organización*, <http://www.iso.org> (20 de Marzo 2005).

JACKOFSKY, E. F. (1984): “Turnover and Job Performance: an Integrated Process Model”. *Academy Of Management Review*, pp. 74-83.

JAGGI, B. y LAU, S. (1974): “Toward a Model for Human Resource Valuation”. *The Accounting Review*, April, pp. 321-329.

JENSEN, M. C. y MECKLING, W. H. (1976): “Theory of the Firm: Managerial Behaviour, Agency Costs and Owner Ship Structure”. *Journal of financial Economics*, 3 pp. 305-360.

JOVANIC, B. (1979): “Job matching and the theory of turnover”. *Journal of political economy*, vol. 87, nº 5, pp. 972-990.

JOHANSON, U. (1996): Increasing the Transparency of Investments in Intangibles, unpublished speech notes for *workshop at the OECD conference in Ottawa*, Diciembre, sacado de Gröjer y Johanson (1998).

- JOHANSON, U. (2002): “¿Why are market actors ambivalent to information about certain indicator on intellectual capital?”. *Accounting, Auditing, Accountability journal*, vol 16, nº1 pp. 31-38.
- JOHANSON, U.; EKLÖV, G.; HOLMGREN, M. y MARTENSSON, M. (1999): Human Resource Costing and Accounting versus the Balance Scorecard: a Literature Survey of Experience with the Concepts. School of business. Stockholm University.
- JORDAN, J. y JONES, P. (1997): Assesing Your Company's Knowledge management style”, *Long Range Planning*, vol. 30, nº 3, pp. 392-398.
- KANUNGO, R.; MISRA, S. y DAYAL, I. (1975): “Relationship of Job Involvement to Perceived Importance and Satisfaction of Employee Needs”. *International Review of Applied Psychologic*, pp. 49-59.
- KAPLAN, R. y NORTON, D. (1992): “The Balance Scorecard-Measures that Drive Performance”. *Harvard Business Review*, February, pp. 71-79.
- KAPLAN, R. y NORTON, D. (1996): “Using The Balance Scorecard as a Strategic Management System”. *Harvard Deusto Business Review*, January-February, pp. 75-87.
- KAPLAN, R. S. y NORTON D. P (2001a): *The Strategy Focused Organization: How Balanced Scorecard Companies Thrive in the New Business Environment*, Boston MA. Harvard Business School Press.
- KAPLAN, R. S. y NORTON D. P. (2001b): “Transforming the balanced scorecard from performance measurement to strategic management . part I”. *Accounting Horizons*, 15 (1), pp .87-104.
- KEIM, G. (1978): “Managerial Behaviour and the Social Responsibilities Debate: Goals versus Constraints”, *Academy of Management Journal*, pp. 57-68.
- KREITNER, R. y KINICKI, A. (1996): *Comportamiento de las Organizaciones*. Editorial Irwin. Madrid.

- KRIPPENDORFF, K. (1980): *Content analysis: An Introduction to its Methodology*, Sage Publications, Beverly Hills, CA.
- LAJILI, K y ZÉGHAL, D. (2005): "Labour cost voluntary disclosures and firm equity values: Is human capital information value-relevant? *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, pp.121-138.
- LAJILI, K y ZÉGHAL, D. (2006): "Market Performance Impacts of Human Capital Disclosures". *Journal of accounting and public policy*, 25, pp. 171-194.
- LANG, M. H. y LUNDHOLM, R. J.(2000); "Voluntary disclosure and equity offerings: reducing information asymmetry or hyping the stock?", *Contemporary Accounting Research*, vol.17, nº 4, pp. 623-42.
- LANK, E. (1997): "Levearing Invisible Assets: The Human Factor", *Long Range Planning*, vol. 30, nº 3, pp. 406-412.
- LARRAN JORGE, M. (2001): Costes, beneficios y factores ligados a la política de divulgación empresarial, Congreso de Asepuc, Asociación española de profesores universitarios de contabilidad III Jornadas Contabilidad Financiera Jaén.
- LAWER, E. (1973): *Motivation 2 in I work organization*. Montere. California brook cool publising company.
- LAWSON, T. y HEPP, R. L. (2001): "Measuring The Performance Impact of Human Resources Iniciatives" . *Human Resource Planing*, vol. 24, 2, pp. 36-44.
- LEADBEATER, C. (1999): "New Measures for the New Economy". *International Symposium: Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects*, 9-11 June 1999, Amsterdam.
- LEADBEATER, C. (2000): "New Measures for the New Economy". *A discussion paper for the Institute of Chartered Accountants in England and Wales, ICAEW*.

- LEY, (62/2003): *Ley de Medidas fiscales, administrativas y de orden social*. BOE nº 313, (30/12/2003).
- LEUZ, C. y VERRECHIA, R. (2000): "The economic consequences of increased disclosure". *Journal of Accounting Research*, Vol.38, nº 3, pp. 91-124.
- LEV, B. (1992): "Information disclosure strategies". *California Management Review*, 34 (4) pp 9-32.
- LEV, B. (2000): "Communicating knowledge capabilities", Http// www.baruch-lev.com (5 Septiembre 2006).
- LEV, B. (2001): *Intangibles, Management, Measuring and Reporting*. The Brooking Institution, Washington, DC.
- LEV, B. y PENMAN, S. (1990): "Voluntary forecast of financial reporting and how to extend them". *Journal of Accounting Research*, vol.37,nº 2, pp. 353-85.
- LEV, B y RADHAKRISHNAN, S. (2003): "The measurement of firm-specific organization capital" NBERWorking paper, Nº 9581, available at: www.nber.org/papers/w9581 (accesed) (August 2004).
- LEV, B. y SCHWARTZ, A. (1971): "On the Use of The Economic Concept of Human Capital In Financial Statements". *The Accounting Review*, Enero, pp. 103-112.
- LEV, B. y SOUGIANNIS, T. (1996): "The capitalization, amortization and value relevance of R&D". *Journal of Accounting and Economics*, vol. 21, pp. 107-138.
- LEV, B. y ZAROWIN, P. (1999): "The Boundaries of Financial Reporting and How to Extend Them". *Journal of Accounting Research*, vol. 37, nº 2, Autumn, pp. 353-385.
- LEWIS, N.; PARKER, L. D. y SUTCLIFFE, P. (1984): "Financial Reporting to Employees Towards a Research Framework". *Accounting and Business Research*, vol. 14, nº 55, pp. 229-39.

- LIKERT, R. (1969): *El Factor Humano en la Empresa: su dirección y valoración*, Ed.Deusto, Bilbao.
- LIKERT, R. y BOWERS, D. G. (1973): "Improving the Accuracy of P/L Reports by Estimating the Change in Dollar Value of the Human Organization". *Michigan Business Review*, March, pp. 15-24.
- LINDBLOM, C. K. (1994): "The implications of organisational Legitimacy for Corporate Social performance and disclosure, paper presented at The Critical perspectives on accounting conference, New York.
- LOCKE, E. A. y LATHAM G. P. (1990): *A Theory of the Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- LOPEZ VIÑEGLA, A. (2001): "Cuadro de mando" (en línea) [http// www. campus.com](http://www.campus.com). Control de gestión. (13 Septiembre 2001)
- LÓPEZ, J. A. y MADRID, M. F. (1999): "El Desarrollo de la Dotación de Recursos y Capacidades de la Empresa". *Esic Market*, Enero-abril, pp. 77- 97.
- MAUNDERS, K. T. (1981): "Employee Reporting" in *Thomas A Lee: Developmets In Financial Reporting*, Philip Allan Publishers Limited.
- MAVRINAC, S. y BOYLE, T. (1996) "Sell Side Analysis, No-Financial Performance Evaluation, And The Accuracy Of Short-Term Earnings Forecasts". The Ernst and Young Center of Business innovation cambridge M.A.
- MAVRINAC, S. K. y SIESFIELD, T. (1998): "Measures that Matter: An Explanatory Investigacion of Investor's Information Needs and Value Priorites". Ernst and Young Center fo Business Innovation.OCDE.
- McCLELLAND, D. C. (1965): "Towards a Theory of Motive Acquisition", *American Psychologist*, Mayo, pp. 321-333.

- MCKINNON, J. y DALIMUNTHER, L. (1993): “*Voluntary disclosure of segment information by Australian diversified companies*”, *Accounting and finance*, vol. 33 n°1, pp. 33-50.
- MALONE, D., FRIES, C. y JONES, T. (1993): “An empirical investigation of the extent of corporate financial disclosure in the oil and gas industry”. *Journal of accounting, Auditing and finance*, vol. 8, n° 3, pp. 249-73.
- MARTÍNEZ OCHOA, L. (2002): *Gestión del Conocimiento e Intangibles: Impacto en Contabilidad y Mercado de Capitales*. Ediciones Universidad de Navarra. España.
- MASIDE SANFIZ, J. M. (2001): *Aproximación Microeconómica a la contabilidad y gestión medioambiental: un enfoque de estrategia*. Tesis doctoral. Santiago de compostela.
- MASLOW, A. H. (1943): “A theory of Human Motivation”. *Psychological Review*, Julio, pp. 370-396.
- MAZARRACIN BORREGUERO, M. R. (1998): *La Información Contable de los Recursos Humanos*. Instituto de Contabilidad y Auditoria de Cuentas (ICAC). Madrid.
- MEER-KOOISTRA, J. y ZIJLSTRA, S. M. (2001): “Reporting on intellectual capital”. *Accounting, Auditing y Accountability Journal*, vol. 14, n° 4, pp. 456-476.
- MERITUM PROJECT (2002): “Guidelines for managing and reporting on intangibles (intellectual capital report)”. Meritum project tser programme.
- MEYER, J. P.; BECKER, T. E. y VANDENBERGHE, C. (2004): “Employment Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model”. *Journal of Applied Psychology*, vol.29, n° 6, pp. 991-1007.
- MEYER, J. P. y HERSCOVITCH, L. (2001): “Commitment in the workplace: Toward a general model”. *Human Resource Management Review*, 11, pp. 299-326.

MILLER, R. (1996): *Measuring what people Know. Human Capital Accounting for the Knowledge Economy*. OECD. Publications. París.

MILLER, R. (2002): “Normas internacionales para los informes sobre el capital humano”. *en Agora VI: Los Informes sobre el Capital Humano*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales Europeas, Luxemburgo, pp. 69-77.

MILNE, M. & ADLER, R. (1999): “Exploring the reliability of social and environmental disclosures content analysis”. *Accounting, Organizations and Society*, vol. 23, nº 23, pp. 265-82.

MONEVA, J. M. y LLENA, F. (1996): “Análisis de la Información sobre Responsabilidad Social en las Empresas Industriales que Cotizan en Bolsa”. *Revista española de Financiación y Contabilidad*, Abril- Junio, pp. 361-401.

MORISHIMA, M. (1991): “Information sharing and firm performance in Japan”. *Industrial relations*, pp. 37-61.

MORSE, W. J. (1973): “A Note on the Relationship between Human Assets and Human Capital”. *The Accounting Review*, Julio, pp. 589-93.

MOURITSEN, J. (2003): Intellectual capital and the capital market: the circulability of intellectual capital. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. 16, nº 1, pp. 18-30.

MOURITSEN, J.; BUKH, B. D.; LARSEN, H. T. y JOHANSON, M. R. (2002): “Developing and managing Knowledge through intellect capital statements”. *Journal of intellectual capital*, vol.3 nº1, pp. 10-29.

MOURITSEN, J.; LARSEN, H. y BUKH, P. N. (2005): “Dealing with the Knowledge Economy. Intellectual Capital versus Balanced Scorecard”. *Journal of Intellectual Capital*, vol. 6, nº 1, pp. 8-27.

- MYERS, M. S. y FLOWERS, V. S. (1974): "A framework for measuring human assets". *California Management Review*, 16 Summer, pp. 5-16.
- NEU, D.; WARSAME, H. y PEDWELL, K. (1998): "Managing public impressions: Environmental Disclosures in annual reports". *Accounting, organizations and society*, 23(3), pp. 265-282.
- NIELSEN, C.; BUKH, N.; MOURITSEN, J.; JOHANSEN, M. R. y GORMSEN, P. (2006): "Intellectual Capital Statement on their way to the stock exchange. Analyzing new reporting systems". *Journal of Intellectual capital*, vol. 7, nº 2, pp. 221-240.
- NONAKA, I. y TAKEUCHI, H. (1995): *The Knowledge Creating Company. How Japanese Companies Create The Dynamics Of Innovation*. Oxford University Press London. Itmed.
- ORGANIZACIÓN PARA LA COOPERACIÓN Y DESARROLLO ECONÓMICO (OCDE) (1996): *Measuring what people know?*
- OLIVEIRA, L.; LIMA, L. y CRAIG, R. (2006): "Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market". *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol. 10, nº 1, pp. 11-33.
- OLSSON, B. (2001): "Annual Reporting practices: information about human resource in corporate annual reports in major Swedish companies". *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol. 6, nº 1, pp. 39-52.
- O'REALLY, C. (1989): "Corporations, Culture, and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations". *California Management Review*, Summer 1989.
- OGAN, P. (1976): "A Human Resource Value Model for Professional Service Organizations". *The Accounting Review*, April, pp. 306-320.

- OLIVEIRA, L., LIMA, L. & CRAIG, R. (2006): Firm-specific determinants of intangibles reporting: evidence from the Portuguese stock market. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, vol.10, nº 1, pp. 11-33.
- OSTAD, K. (1997): "Lenders in the information age: Financial intellectual property". *Secured Lender*, vol. 53, nº 6, pp. 134-136.
- PATTELL, J. (1976): "Corporate forecasts of earnings per share and stock price behaviour: empirical test". *Journal of Accounting Research*, vol. 14, nº 1, pp. 246 -76.
- PATTEN, D. M. (1991): "Exposure, Legitimacy and Social Disclosure". *Journal of Accounting and Public Policy*, Vol. 10 nº 4, pp. 297-308.
- PATTEN, D. M. (1992): "Intraindustry Environmental Disclosures In Response To The Alaskan Oil Spill: A Note On Legitimacy Theory". *Accounting, organizations and society* , 17 (5), pp. 471-475.
- PAVA, M. L. y KRAUSZ, J. (1996): "The Association Between Corporate Social Responsibility and Financial Performance: the Paradox of Social Cost". *Journal of Business Ethics*, vol. 15 nº 3, pp. 321-357.
- PEARCE, B. (2003): Sustainability And Business Competitiveness. Measuring the benefit for business competitive advantage from social responsibility and sustainability. Edit. Centre for Sustainable Investment Forum for the Future. London.
- PENMAN, S. (1980): "An empirical investigation of the voluntary disclosure of corporate earning forecasts". *Journal of accounting research*, vol. 18, nº1, pp. 132-60.
- PETTY, R. y GUTHRIE, J. (2000): "Intellect Capital literature review measurement, reporting, and management". *Journal of Intellectual capital*, vol. 1, nº 2, pp. 155-76.

- PFEFFER, J. y VEIGA, J. F. (1999): "Putting People First for Organizational Success". *Academy of Management Executive*, vol. 13, nº 2, pp. 37-48.
- POLANYI, M. (1958): *Personal Knowledge*. Edinburgh University Press Edinburgh.
- PRESCOTT, E. C. y VISSCHER, M. (1980): "Organizational Capital". *Journal of Political and economy*, vol.88, nº 3, pp. 366-372.
- PRICEWATERHOUSECOOPERS (PWC) (2003): "*Responsabilidad Social Corporativa: Tendencias empresariales en España*".[http:// www.pwcglobal.com](http://www.pwcglobal.com)
- RAFFOURNIER, B. (1995): "The determinantes of voluntary disclosure by Swis listed companies". *The European Accounting Review*, 4; pp. 261-80.
- RAYBURN, G. (1974): "Contabilización de los Recursos Humanos: Un Activo Omitido en el Balance". *Técnica contable*, nº 301, Enero 1974, pp. 27-30.
- REAL DECRETO (1990): Plan general de contabilidad. ICAC. Madrid.
- RICHARDSON, A. J. y WELKER, M. (2001): "Social Disclosure, Financial Disclosure And The Cost Of Equity Capital". *Accounting, Organizations and Society*, 26, pp. 597-616.
- ROBERTS, R.W. (1992): "Determinants of Corporate Social Responsibility disclosure: an application of stakeholder theory". *Accounting Organizations and Society*, vol. 17, nº 6, pp. 595-612.
- ROBERTS, H. (1999): The Control of Intangibles in the Knowledge-intensive Firm. Paper presented at the 22nd Annual Congress of the European Accounting Association, Bordeaux.
- ROOS, J.; ROOS, G.; DRAGONETTI, N. y EDVINSSON, L. (1997): *Intellectual Capital: Navigating in the New Business Landscape*, MacMillian Business, London.

- ROSLENDER, R. (2004): "Accounting for intellectual capital; rethinking its theoretical underpinnings". *Measuring Business Excellence*, vol.8
- ROSLENDER, R. y DYSON, J. R. (1992): "Accounting for the Worth of Employees. A New Look at an Old Problem". *British Accounting Review* (1992) 24, pp. 311-329.
- RULAND, W.; TUNG, S. y GEORGE. N. (1990): "Factors associated with the disclosure of manager's forecasts". *Accounting Review*, vol. 65, nº 3, pp. 710-21.
- SACKMAN, S. A.; FLAMHOLTZ, E. G. y BULLEN, M. L. (1989): "Human Resource Accounting: a State of the Art Review". *Journal of Accounting Literature*, vol. 8, pp. 235-264.
- SADAN, S., y AUERBACH, R. (1974): "A stochastic model for human resources". *California Management Review* (Summer), pp. 24-31.
- SAEZ VACAS, F. (2000): "El conocimiento tácito: lecciones sobre informática", en *Meditación de la infotecnología*, América Ibérica 2000. Madrid
- SANCHEZ, P.; RODRÍGUEZ, M. A. y RICART, J. E. (2002): *La inversión socialmente responsable: evolución, tendencias e implicaciones para la dirección de las empresas*. Documentos de Investigación IESE Business School. Universidad de Navarra.
- SANTERRE, R. E. y NEUN, S. P. (1986): "Stock dispersion and executive compensation". *The Review of Economics and Statistics*, nº 86, vol. 68, pp. 685-687.
- SCARPELLO, V. y THEEKE, H. A. (1989): "Human resource accounting: a measured critique". *Journal of Accounting Literature*, pp. 265-280.
- SCHEIN, E. H. (1985): *Organizational culture and leadership. A dynamic view*. San francisco: Jossey-Bass.
- SCHWAN, E. S. (1976): "The effects of Human Resource Accounting Data on Financial Decisions: an Empirical Test". *Accounting Organizations and Society*, Vol. 1 August, pp. 219-37.

- SCOTT, W. A. (1994): "Borrower's intangibles may be off-balance-sheet gold". *Commercial Lending Review*, vol. 9 , n° 3, pp. 26-30
- SECURITIES EXCHANGE COMMISSION (SEC) (2001): STRENGTHENING FINANCIAL MARKETS: Do Investors have the information they need? Report of an SEC-Inspired Task Force, May
- SINGHVI, S. y DESAI, H. B. (1971): "An empirical analysis of the quality of Corporate Financial Disclosure". *The Accounting Review*, January, pp. 129-138.
- SHEEDY-GOHIL, K. (1996): "Putting the asset value of skills on the balance sheet". *Managerial Auditing Journal*, pp. 16-20
- SHEPPECK, M. A. y MILITELLO, J. (2000): "Strategic HR configurations and Organizational Performance". *Human Resource Management*, Spring, vol. 39, n° 1, pp. 5-16.
- SKINNER, D. (1993): "The Investment Opportunity Set and Accounting Procedure Choice". *Journal of Accounting and Economics*, vol.16, pp. 407-445.
- SMITH, S. C. (1995): "Derechos de Participación Formación y Eficiencia de los Trabajadores: Hipótesis y Evidencia Empírica para Alemania". *Ekonomiaz*, Vol. 33. pp. 93-121.
- SOCIAL ACCOUNTABILITY INTERNATIONAL (SAI)(1997): NORMA SA8000
- SOCIETY OF MANAGEMENT ACCOUNTANTS OF CANADA(SMAC) (1995): "The Management of intellectual Capital: The issues and the practice". Issues paper 16. Hamilton
- SOUGIANNIS, T. (1999): *Intangibles-related reporting and their consequences*, University of Illinois.

- STATA, R. (1989): "Organizational Learning-The Key to Management Innovation". *Sloan Management Review*, Vol. Spring, pp. 63- 74.
- STEWART, T. A. (1995): "Trying to grasp the intangible". *Fortune*, October 20, pp.157-9.
- STRASSMAN, P. A. (1999): "Measuring and Managing Knowledge Capital". Disponible: <http://www.strassmann.com/pubs/measuring-kc/> (2001, May2).
- SUBBARAO, A. V. y ZEGHAL, D. (1997): "Human resources information disclosure in annual reports: an international comparison". *Journal of Human resources costing and accounting*, vol.2, n°2, Autumn, pp. 53-73.
- SVEIBY, K. S. (1989): *The Invisible Balance Sheet*. Karl-Erik Sveiby.
- SVEIBY, K.E. (1997): *The knew Organizational Wealth Managing and Measuring Knowledge Based Assets*, Berret -koeheler pub.Inc, San Francisco.
- TAYLOR, D.; WEBB, L y MCGINLEY, L. (1979): "Annual Reports to Employees". *Chartered Accountant in Australia*, n° 10, pp. 33 – 39.
- TEJEDOR, B. y AGUIRRE, A. (1998): "Proyecto Logos: Investigación Relativa a la Capacidad de Aprender de las Empresas Españolas". *Boletín de Estudios Económicos*, Vol. LIII- n° 164, Agosto, pp. 281-295.
- TILT, C. A. (1994): "The Influence of External Pressure Groups on Corporate Social Disclosure. Some Empirical Evidence". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol. N°4, pp. 47-72.
- ULMAN, A. (1985): "Data in Research of a Theory: a Critical Examination of the Relationship Among Social Performance, Social Disclosure and Economic Performance". *Academy of Management Review*, pp. 540-577.
- ULRICH, D. (1998): "Intellectual Capital = Competence x Commitment". *Sloan Management Review*, Winter , pp. 15-26.

- ULRICH, D.; HALBROOK, R.; MEDER, R.; STUCHLIK, M. y THORPE, S. (1991):
“Employee and Customer Attachment Synergies for Competitive Advantage”.
Human resource planning, Vol. 14, nº2, pp. 89-103.
- UNEP/ SustainAbility (1999): *Engaging Shareholders. The Social Reporting Report*,
Londres, SustainAbility Ltd.
- UNEP/SustainAbility (2000): *The Global Reporters*, Londres, SustainAbility Ltd.
- UNION EUROPEA (1989): “Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales-
Cohesión económica y social”. Doce 27.12.89.
- UNION EUROPEA (1991): *Informe Pepper “ Fomento de la participación de los
trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa”*, Suplemento 3/91.
Europa Social.
- UNIÓN EUROPEA (1992): “Recomendacion Del Consejo 92/443/Ce. *relativa al fomento
de la participación de los trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa(*
incluida la participación en capital)”, 27 de Junio, DOCE. 26/8 /92.
- UNIÓN EUROPEA (1994a): *Directiva 94/45 sobre la constitución de un comité de
empresa europeo ode un proceso de información y consulta a los trabajadores en
las empresas y grupo de empresas*. Comisión de la Unión Europea (DOCE.
22/9/94).
- UNIÓN EUROPEA (1995): *Enseñar y aprender: hacia la sociedad del conocimiento*.
Ofinica de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, Luxemburgo.
- UNIÓN EUROPEA (1997): *The Pepper Report II: fomento de la participación de los
trabajadores en los beneficios y resultados de la empresa (incluida la participación
en capital en los estados miembros*. Bruselas. 8/ 1/ 1997. COM (96) 697 final.

UNIÓN EUROPEA (2001): Commission Of The European Communities: “*Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*”. Com (2001) 366.

UNIÓN EUROPEA (2002a): Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del consejo del 11 de Marzo por la que se establece un marco general a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Comisión Europea. (DOCE 23/3/2002).

UNIÓN EUROPEA (2002b): Comunicación de la comisión sobre “Marco de la participación financiera de los trabajadores”. COM (2002) 364.

UNIÓN EUROPEA (2002c): Commission Of The European Communities: “*Adapting to Chage in Work and Society: a New Community Strategy on Health and Safety at Work 2002-2006*”. Bruselas. COM(2002) 118 final.

UNIÓN EUROPEA (2002d): Commission Of The European Communities: “*Corporate Social Responsibility : A Business Contribution to Sustainable Development*”. Bruselas. COM (2002) 347 final.

UNIÓN EUROPEA (2002e): *The Intangible Economy Impact And Policy Issues, Report Of The European High Level Expert Group On The Intangible Economy*. Comisión Europea

UNIÓN EUROPEA (2003): *Study on the measurement fo intangible assets and associated reporting practices*, Comisión de las comunidades europeas, Dirección general empresarial, Abril.

UNIÓN EUROPEA (U.E.) (2003): Directiva 51 del 18 de Junio por la que se modifican las directivas 78/660/ CEE y 91/674/CEE del Consejo sobre las Cuentas anuales y consolidadas de determinadas formas de sociedades, bancos y otras entidades financieras y de seguros (DOCE, 17/7/2003).

UNITED NATIONS (1989): *International Accounting and Reporting Issues*.

- UVALIC, M. (1995): “La participación financiera de los trabajadores en la comunidad económica europea”. *Ekonomiaz*, Vol 33, pp. 65-77.
- VALLE CABRERA, R. (1995): *La gestión estratégica de los recursos humanos*. Addison-Wesley Iberoamericana, S.A.
- VANCE, R. J. (2006); *Employee Engagement and Commitment. A guide to understanding measuring and increasing engagement in your organization*. Edit. Society of Human Resource Management foundation. United States
- VANDEMAELE, S. N., VERGAUWEN, P. G. M. C y SMITS, A. J. (2005): “Intellectual Capital disclosure in The Netherlands, Sweden and the UK. A longitudinal and comparative study”. *Journal of Intellectual Capital*, vol.6, N° 3, pp. 417-426.
- VERRECCHIA, R. (1983): “Discretionary Disclosure”. *Journal of Accounting and Economics*, pp. 179-194.
- WAGENHOFER, A. (1990): “Voluntary Disclosure with a Strategic Opponent”. *Journal of Accounting and Economic*, Vol. 12, pp. 343-363.
- WALLACE, O. R. S.; NASER, K. y MORA, A. (1994): “The Relationship Between the Comprehensiveness of Corporate Annual Reports and Firm Characteristics in Spain”. *Accounting and Business Research*, 25, 97, pp. 41-53.
- WALDEN, D. y SCHWARTZ, B. N. (1997): “Environmental disclosures and public policy pressures”, *Journal of accounting and public policy*, 16(2), pp.125-154.
- WALLMAN, S. (1996): “The Future of Accounting and Financial Reporting. Part II. The Colorized Approach”. *Accounting Horizons*, Vol. 9, n° 3, pp. 81-91.
- WATTS, R. L. y ZIMMERMAN, J. L (1978): “Towards a Positive Theory of The Determination of Accounting Standards”. *The Accounting Review* Enero, LIII,1, pp. 112-134.

- WATTS, R. L. y ZIMMERNAN J. L. (1979) “The Demando for a Supply of Accounting Theories. The Market of Excuses”. *The Accounting Review* April, LIV, 2, pp. 273-305.
- WATTS, R. L. y ZIMMERMAN, J. L. (1990): “Positive Accounting Theory: a Ten Year Perspective”. *The Accounting Review*, January, pp. 131-156.
- WELKER, M. (1995): “Discretionary policy, information asymmetry and liquidity in equity markets ”. *Contemporary Accounting Research*, vol.11, nº 2, Spring, pp. 801-27.
- WESTPHALEN, S.A. (1999): “ Reporting on Human Capital; Objectives and Trends”. International Symposium Measuring and Reporting Intellectual Capital: Experience, Issues and Prospects. CEDEFOP.
- WRIGHT, P. M.; DUNDFORD, B. B. y SNELL, S.A. (2001): “Human resources and the resource bases view of the firm”. *Journal of Management* 27, pp. 701-721.
- WRIGT, M. y EDWARDS, P. (1998): “Does Teamworking Work, and if so, Why?- A Case study in The Aluminium Industry”. *Economic and Industrial Democracy*, Vol. 19; pp. 59-90.
- VROOM, V. H. (1964): *Work and Motivation*, John Wisley & Sons, Nueva York.
- YEUNG, A. y BERMAN, B. (1997): “Adding Value Trough Human resources: reorienting Human resource mesarument to drive Business Performance”. *Human Resource Management*, Fall 1997, Vol. 36 ,nº 3, pp. 321-335.
- ZAMBON, S. (2002): “Algunas obsevaciones sobre la Posibilidad y Ventaja de Establecer na Normativa Internacional para los Informes- El Caso de Italia”. *Agora VI: Los Informes sobre el Capital Humano*, CEDEFOP, Oficina de Publicaciones Oficiales Europeas, Luxemburgo, pp. 119-144.